

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ****RESOLUCIÓ EMO/2418/2015, de 16 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya, subscrit, en data 14 de juliol de 2015, per la part empresarial, pels representants del Gremi de fabricants de marroquineria, articles de viatge i similars de Catalunya, i per la part social pels representants de CCOO d'Indústria i de FITAG-UGT, i d'acord amb el que disposen l'article 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 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

-2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 16 d'octubre de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de Catalunya de cuirs, repussats, marroquineria i similars

Capítol 1

Normes generals

Article 1

Àmbit territorial

El present Conveni afectarà a tots els centres de treball que es trobin situats al territori de Catalunya, encara

CVE-DOGC-A-15299080-2015

quan les empreses tinguessin el domicili social en altres llocs de l'estat Espanyol no afectats pel present Conveni.

El present Conveni col·lectiu ha sigut negociat i signat per la part social pels representats de CC.OO d'Indústria i FITAG U.G.T, i d'altre part, pels representants del Gremi de Fabricants de Marroquineria, Articles de Viatge i similars de Catalunya de conformitat amb el que disposa els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.

Article 2

Àmbit funcional

El Conveni obliga a totes les empreses de cuirs, repussats, marroquineria, estoigeria, cinturons, lligues i tirants, corretges de rellotges, albarderia, talabarderia, articles d'esports, articles de viatge i botoneria.

Article 3

Àmbit personal

Afecta la totalitat dels treballadors de les empreses incloses en l'àmbit funcional, així com el personal, que sense pertànyer a la plantilla de les empreses en el moment de l'aprovació del Conveni, comencin a prestar els seus serveis en les mateixes durant el període de vigència d'aquest. Queden no obstant exclosos de l'aplicació del present Conveni, els que exerceixin funcions d'alta direcció, alt govern, o alt consell a què es refereix la normativa vigent.

Totes les referències del present Conveni col·lectiu al terme treballador s'entendran efectuades indistintament la persona, home o dona, llevat d'aquells casos en els quals el propi Conveni col·lectiu limiti expressament la titularitat del dret.

Article 4

Vigència

El present Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2015, a tots els seus efectes. La seva durada serà fins al 31 de desembre de 2017.

Aquest Conveni podrà ser prorrogat d'un any l'any per tàcita reconducció, si no existís denúncia del mateix.

Article 5

Denúncia

La denúncia del Conveni s'efectuarà amb tres mesos d'antelació a la seva data de caducitat.

Article 6

Naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades en el present Conveni, formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació i pràctica seran considerades globalment.

El Conveni col·lectiu ha sigut negociat l'empara de l'article 84.1 i 84.2 de l'Estatut dels treballadors i articula la negociació col·lectiva per al sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars en vers de l'estructura negociadora següent:

- Conveni col·lectiu autonòmic de ram de activitat: l'actual Conveni col·lectiu de treball per al sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars es d'aplicació directa a les empreses que estiguin incloses en el seu àmbit funcional.
- Convenis col·lectius d'empresa o centre de treball: si els hagués.
- Pactes d'aplicació del Conveni col·lectiu: s'apliquen en l'empresa o, en el seu cas, centre de treball, ho

CVE-DOGC-A-15299080-2015

disposat en el Conveni col·lectiu de treball, i s'ocupen de les matèries que siguin pròpies de l'empresa o del centre de treball, sotmetent-se en tot cas al disposat en aquell com respecte a la jerarquia normativa establerta en l'article 3 de l'Estatut dels treballadors.

Basant-se en l'anterior se estableixen els següents criteris:

1. En relació amb els pactes d'aplicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars

Tenint en compte l'anterior, aquest Conveni col·lectiu i els pactes d'aplicació mantenen entre ells una relació de subordinació i dependència dels segons respecte del primer, no puguin els pactes d'aplicació modificar les matèries no disponibles del Conveni col·lectiu.

2. Convenis d'empresa

2.1 Els Convenis col·lectius d'empresa o centre, vigents i registrats davant l'autoritat laboral competent, són autònoms en sí mateixos tant en les seves presents edicions com les que es puguin negociar en el futur, salvant que els seus signants acordin la supletorietat del present Conveni col·lectiu o la remissió de determinades matèries al disposat en aquell.

Les representacions sindicals i empresarials expressen la seva voluntat que aquest Conveni constitueixi la referència eficaç per establir-ne les relacions laborals.

2.2 Les empreses de nova creació inclosa dins de l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu estaran afectats per el mateix fins, com a mínim, la seva pèrdua de vigència. S'exceptuen d'aquest principi aquelles empreses que es creïn a partir de la segregació d'altres en las que ja estigui en vigor un Conveni col·lectiu en els termes de l'apartat 2.1 anterior, en el seu cas, s'estarà als que acordin les parts, així com aquelles altres que decideixin negociar un Conveni col·lectiu propi a les que serà d'aplicació allò que s'ha disposat en els articles 83.2 i 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

Sense perjudici de les competències reconegudes legalment als Comitès d'empresa i/o Delegats de personal, els Pactes d'adhesió, així com els d'articulació i aplicació assenyalats en l'apartat anterior i que el puguin subscriure, seran d'aplicació preferentment per les Direccions de les empreses amb les seccions sindicals, si existissin dels sindicats signants d'aquest Conveni, en aplicació de les previsions de l'article 6.3.b de la LOLS i de l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, en particular on conjuntament ostentin la majoria absoluta dels representants dels treballadors elegits en les eleccions d'empresa a òrgans unitaris de representació.

Article 7

Compensació

En matèria de compensació i absorció es podrà compensar per augments voluntaris concedits per l'empresa, només fins un 25% de l'import de l'increment.

No podran ser compensables els incentius, primes o d'altres conceptes que tinguin relació amb la productivitat.

Article 8

Garantía "ad personam"

Es respectaran les situacions personals que en concepte de percepcions de qualsevol classe en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades al present Conveni, mantenint-se "ad personam". En totes les altres coses les condicions que gaudeixen els treballadors s'entendran unificades per les normes d'aquest Conveni.

Article 9

Absorbibilitat

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, en les disposicions laborals futures que impliquin variacions econòmiques en tots o en algun dels conceptes retributius existents, o per creació d'altres nous, es consideraran els mateixos absorbits per les millors pactades al present Conveni, si aquests globalment considerats i sumats als vigents anteriorment al Conveni, superin el nivell total d'aquest.

Capítol 2

Jornada laboral, descansos, reduccions de jornada, vacances i jornada extraordinària

Article 10

Jornada laboral

La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, d'acord amb l'establert a l'Estatut dels treballadors. En còmput anual la jornada serà com a màxim de 1.760 hores efectives, per a tots els anys de vigència del present Conveni col·lectiu, respectant-ne les situacions més beneficioses.

Article 10.1

Règim de descansos

Els treballadors tindran dret als següents descansos mínims:

- a. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervinguessin, com a mínim, dotze hores.
- b. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou de diàries, llevat que per acord entre empresa i els representants dels treballadors s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades.
- c. Els treballadors menors de divuit anys no podran realitzar més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent en el seu cas, el temps dedicat a la formació.
- d. Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'haurà d'establir un període de descans durant la mateixa de durada no inferior a quinze minuts.

En el cas de treballadors menors de divuit anys, el període de descans tindrà una durada mínima de trenta minuts, i haurà d'establir-se sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de quatre hores i mitja.

- e. Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a 14 dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda de dissabte o, en el seu cas, el matí de dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.
- f. Es respectarà la distribució dels descansos actualment existents que siguin més beneficiosos per als treballadors, no sent acumulables a aquesta els que ja es gaudeixin els treballadors al si de l'empresa.
- g. El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en seu lloc de treball.

Article 10.2

Flexibilitat en la jornada ordinària de treball amb obligació de recuperació. Adaptació de la jornada a necessitats formatives o conciliatòries

En cada empresa podrà acordar-se amb els representants dels treballadors la possibilitat individual de flexibilitzar, sobre els horaris que regeixen al calendari de l'empresa, les hores d'entrada i sortida, sense modificar la durada total del temps de treball i concretant els departaments, seccions d'aplicació i límits màxims de la mateixa en cada cas.

El treballador, previ acord, tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball, així com del torn de treball, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En qualsevol cas la treballadora víctima de violència de gènere, amb aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret a reordenar el seu temps de treball mitjançant una adaptació horària o l'aplicació d'un horari flexible. En aquest sentit, tindrà dret a canviar de torn de treball i a una flexibilitat en l'inici de la jornada

CVE-DOGC-A-15299080-2015

ordinària de treball de 60 minuts, que haurà de recuperar dins de la mateixa setmana.

Article 10.3

Reduccions de jornada

1. Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tindran dret al permís regulat a l'article 20.9 del present Conveni col·lectiu. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat sent possible previ acord entre l'empresa i treballadora ampliar l'esmentada reducció o establir qualsevol altra fórmula d'acumulació que ambdues parts acordin. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas de que ambdós treballin.

Els treballadors que tinguin dret a aquesta reducció de jornada diària podran acumular-la, a la seva voluntat, per un període de temps de permís retribuït equivalent que a la suma del temps doni lloc la reducció de la jornada per aquesta causa; el gaudi d'aquest dret s'haurà de produir, necessàriament, de forma consecutiva al permís per maternitat o per paternitat previ avís de 15 dies.

El gaudi d'aquest dret serà compatible amb la jornada reduïda.

La reducció de jornada de treball s'ampliarà proporcionalment en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiples.

2. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària o qualsevol altra que fossi possible organitzativa i productivament i es pacti amb l'empresa, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, d'un octau i un màxim de la meitat de la durada de aquesta.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre per sí mateix, i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present article constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Però sol podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin, estant d'acord ambdues parts.

3. En els casos de naixements de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare, tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret que redueixi la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores mentre duri la situació que genera el dret, amb disminució proporcional del salari.

4. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari en el temps que consideri necessari i sense que siguin d'aplicació els límits màxim i mínim establerts en l'anterior apartat 2.

5. Regulació de la reducció de jornada per a cura de menors afectats per càncer o d'altra malaltia greu.

Tindran dret a una reducció de la jornada de treball diària, al menys, la meitat de la duració d'aquesta, amb disminució proporcional de salari, els treballadors que tinguin condició de progenitor, adoptant o acollidor de caràcter pre-adoptiu o permanent per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor a seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directe, continua i permanent, acreditant per l'informe del Servei Públic de Salut u òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

La reducció de jornada del present apartat podrà acumular-se en jornades completes, sempre que existís l'acord entre les parts.

El treballador/a haurà de preavisar a l'empresari amb 7 dies de antelació la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

El treballador o treballadora tindrà dret a una prestació de la Seguretat Social sempre que es compleixin les condicions regulades en els arts. 135 y 180.3 de la LGSS i desenvolupades per el RD 1148/2011 de 29 de juliol.

6. Previsions comunes a tots els supòsits de reducció de jornada

CVE-DOGC-A-15299080-2015

a. Quant a la concreció horària i la determinació del període de les anteriors reduccions de jornada s'estarà al disposat a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i l'aplicació del present article seran resoltes pel procediment previst legalment per a això.

b. L'ús d'aquest dret no suposarà pèrdues d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, llevat dels que es derivin de la pròpia jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït del treballador.

c. Les reduccions de jornada seran compatibles amb el contracte a temps parcial.

d. A l'acabament de les reduccions de jornada aquí contemplades el treballador continuarà donant serveis en el seu lloc de treball.

Article 10.4

Calendari laboral

El mes de gener, les empreses assenyalaran, previ acord amb els representants dels treballadors, el calendari laboral per a l'any en curs. L'esmentat calendari haurà d'incloure les festes locals i les dates hàbils per al gaudi de vacances, així com la fixació dels descansos. Així mateix el calendari inclourà les jornades especials així com les dels treballadors l'activitat regular dels quals es desenvolupi fora del centre de treball. L'esmentat calendari haurà d'estar exposat durant tot l'any al centre de treball.

Article 10.5

Flexibilitat

Per bé d'adequar la capacitat productiva amb la carrega de treball existent en cada moment, les empreses a l'empara de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors podran aplicar, prèvia consulta, un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual durant tot l'any, puguin disposar com jornada o horari flexible fins 176 hores cada any de vigència del Conveni, que es consideraran ordinàries, malgrat del seu caràcter irregular, formaran part del còmput anual de la jornada, ampliable al que estableixi la llei al respecte, o acord entre les parts. Aquestes hores flexibles seran d'aplicació en els dies laborables que resultin per a cadascuns dels treballadors, del calendari que regeix en la empresa.

Aquesta distribució haurà de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en l'article 34 i 37 de l'Estatut dels treballadors. La perllongació de jornada conseqüència de aquesta distribució irregular i de l'aplicació de les hores flexibles, no podrà ser d'aplicació a treballadors o treballadores que tinguin limitada la seva presència per raons de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, maternitat, lactància o violència de gènere, salvat l'acord entre les parts.

Per a l'aplicació d'aquestes hores flexibles l'empresa preavisarà amb set dies d'antelació a la representació dels treballadors i als treballadors afectats, e informarà de la necessitat i justificació causal, organitzativa o productiva en la que es fonamenta el recurs a tals hores.

La compensació de les hores flexibles o de lliure disposició realitzades, serà la següent:

Disminuirà la jornada d'altre dia en 1 hora si s'ha realitzat l'hora de treball flexible a dins de la novena hora de treball diari, inclosa aquesta.

Disminuirà la jornada d'altre dia en 1,5 hores si s'ha realitzat l'hora de treball flexible des de la dècima hora de treball diari, inclosa aquesta.

La perllongació de la jornada per la utilització per part de l'empresa de la bossa d'hores flexibles i el període de contraprestació compensatori podrà succeir-se en aquest ordre o en l'invers, regeixin en ambdós casos les mateixes normes contingudes en els paràgrafs anteriors.

Mitjançant acord entre la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors, es podran realitzar aquestes hores flexibles en els dies fixats com no laborables en el calendari que regeix en l'empresa. En aquests casos la compensació per cada hora flexible realitzada serà de 2 hores de descans obligatori.

Els períodes de descans compensatori corresponents es podran gaudir en dies complerts o en un nombre determinat d'hores diàries, procurant-ne que els mateixos es fixin per l'acord entre empresa i treballador

CVE-DOGC-A-15299080-2015

afectat.

Les hores de compensació generades dins dels primers sis mesos de l'any natural s'haurà de gaudir dins dels nou primers mesos de l'any, i les generades en els sis últims mesos de l'any natural es podran gaudir dins del primer semestre de l'any natural següent.

En la posada en practica d'aquesta flexibilitat es tindrà en compte sistemes de rotació de tal forma que no sigui realitzada sempre per les mateixes persones.

Article 11

Vacances

A. Les vacances tindran una durada de 30 dies naturals ininterrompudament per a tot el personal, podent no obstant fraccionar-se aquest període quan així el requereixin necessitats imperioses de producció, o existeixi mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

Les vacances s'iniciaran en dilluns sempre que el període de vacances no es realitzi en forma continuada i que el dilluns no sigui festiu.

B. Les vacances seran retribuïdes amb el salari corresponent a l'activitat normal, incrementat amb la quantitat obtinguda d'amitjanar els incentius de producció meritats durant les últimes tretze setmanes.

C. El personal que arribada l'època de gaudi de vacances portés en l'empresa un temps inferior a un any, gaudirà dels dies que proporcionalment li corresponguin, segons el temps de permanència en l'empresa.

D. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors, per maternitat/paternitat, adopció o acolliment o amb la suspensió referida a la treballadora víctima de violència de gènere, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de les anteriors situacions suspensives, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin. Així mateix en el suposat que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les abans assenyalades, que impossibilitin al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a qui corresponguin el treballador/a podrà fer-lo una vegada finalitza la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir de l'any en que se hagin originat.

E. El quadre de distribució de vacances s'exposarà amb una antelació de tres mesos, com a mínim, als taulers d'anuncis, per coneixement del personal, respectant l'acordat al si de cada empresa.

F. En tot cas es respectaran les millores establertes per cada empresa.

Article 12

Hores extraordinàries

1. Tindran la consideració de hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball prevista en el present Conveni, entenent-se les mateixes com les no tipificades en la norma referida a la distribució irregular de la jornada.

Mitjançant Conveni col·lectiu o, en el seu defecte, contracte individual, s'optarà entre abonar les hores extraordinàries en la quantia que es fixi, que en cap cas no podrà ser inferior al valor de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït.

L'empresa optarà entre abonar les hores extraordinàries en la quantia fixada, que per als anys 2015, 2016 i 2017, en cap cas podrà ser inferior per l'import de 15€ de dilluns a divendres no festius, o 20 € en dissabte, diumenge o festius de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalent de descans retribuït a opció del treballador, en la proporció de 1,5 hores de descans per hora extraordinària realitzada de dilluns a divendres no festius, i de 1,75 hores de descans per hora extraordinària realitzada els dissabtes i diumenges o festius.

2. El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a vuitanta a l'any, en el seu defecte del previst en l'apartat 3 d'aquest article.

3. No es tindran en compte, a efectes de la duració màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per a prevenir o reparar

CVE-DOGC-A-15299080-2015

sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com hores extraordinàries.

4. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, a excepció de les previstes en l'apartat tercer d'aquest article.

5. A efectes del còmput de hores extraordinàries la jornada de cada treballador es registrarà mensualment i es totalitzarà en el període fixat per l'abonament de les retribucions, entregant còpia del resum en el rebut corresponent.

6. La Direcció de l'empresa informarà periòdicament al Comitè de empresa, Delegats de personal o Seccions sindicals, sobre el nombre de hores extraordinàries realitzades, especificant la seva naturalesa, àrea, departament o àmbit de realització.

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 13

Règim retributiu

Salaris anys 2015-2016-2017

Les taules de salaris per a l'any 2015, amb vigència des del dia 1 de gener, seran les que regien el 2014 augmentades l'1%.

Per a l'any 2016, les taules salarials amb efectes ú de gener, seran les que resultin d'incrementar en un 1,2 per 100 les taules de l'any 2015.

Per a l'any 2017, les taules salarials amb efectes ú de gener, seran les que resultin d'incrementar en un 1,2 per 100 les taules de l'any 2016.

Pagament de retards

Les empreses negociaran amb els representants legals dels treballadors el pagament dels retards, de manera fraccionada i mensual, establint com a termini màxim dos mesos des de la signatura del Conveni.

Revisió salarial

Per a cada un dels anys de vigència del Conveni, s'aplicarà la mateixa clàusula de revisió retroactiva: Si a 31 de desembre de l'any corresponent, l'IPC real corresponent al mateix, superés l'increment realitzat al efecte i utilitzat per aplicar l'increment salarial, les taules salarials de l'annex núm. 1 del Conveni, seran regularitzades en el que l'IPC real que superi a l'increment realitzat al efecte, aplicant-se l'excés sobre els valors vigents a 31 de desembre de l'any anterior.

La revisió salarial corresponent als exercicis dels anys 2015, 2016 i 2017 tindran com límit el 2,25%, es a dir que l'IPC real s'aplicarà amb l'indicat topall màxim.

Una vegada conegut l'IPC real es reunirà la Comissió paritària per fixar les noves taules i quantificar les quantitats retroactives que a cada categoria li correspongui, fixant-se un termini màxim (30 de març) de cada any, per al pagament dels retards corresponents.

Article 14

Accident de treball

Durant la situació d'incapacitat temporal, derivada d'accident de treball les empreses complementaran les prestacions de la Seguretat Social i Mutualisme laboral en el 100% del salari mentre duri la mateixa, amb un màxim de sis mesos. A partir de 180 dies, el 75% del salari. En tot cas es respectaran les millors establertes en cada empresa.

Article 15

Antiguitat

A fi de premiar la continuïtat en la prestació de serveis per compte d'una empresa, s'estableix un premi d'antiguitat regulat de la següent forma:

Els augments retributius periòdics per temps de servei en l'empresa, consistiran en triennis del tres per cent, sobre el salari del Conveni per a tots els grups professionals o categories.

El còmput del mateix s'iniciarà per a tot el personal a partir del primer dia del seu ingrés en l'empresa.

Les categories d'aprenent, ajudant i aspirant computaran als efectes d'antiguitat des de l'1 de gener de 1980.

Es calcularà amb independència dels canvis de grup professional o categoria.

Article 15.1

Jubilació

A. Els treballadors que amb un mínim d'antiguitat de deu anys de servei en l'empresa i optin per la jubilació a partir dels seixanta i fins els seixanta i cinc, percebran un premi de jubilació en cessar en l'empresa per tal causa, d'acord amb el següent barem:

Als 60 anys, 51 dies de salari

Als 61 anys, 47 dies de salari

Als 62 anys, 41 dies de salari

Als 63 anys, 33 dies de salari

Als 64 anys, 28 dies de salari

Als 65 anys 23 dies de salari

Una vegada complerts els seixanta-cinc anys i transcorregut tres mesos sense exercir aquest dret per part del treballador, es considerarà perdut el mateix.

B. La jubilació podrà efectuar-se als seixanta-quatre anys de forma voluntària, previ acord entre les parts.

Article 15.2

Externalització premi de jubilació

Les empreses de Marroquineria, durant la vigència del present Conveni, externalitzaran d'acord amb la legislació, si aquesta així ho disposa, el premi de jubilació.

Article 15.3

Pòlissa d'assegurança

Per els anys 2015, 2016 i 2017 les empreses abonaran 16 € anuals a cada treballador, per la subscripció de pòlisses d'assegurança individual, que cobreixin el risc de mort o invalidesa permanent, deguda a accident de treball l'obligació de la subscripció serà d'exclusiu per compte del treballador, sent indispensable per al pagament de la quantitat abans indicada, el justificar degudament la formalització de la pòlissa davant l'empresa.

Es facultarà als Comitès d'empresa o Delegats de personal, perquè col·laborin en la subscripció de les pòlisses abans indicades, amb la finalitat de que les mateixes puguin ser col·lectives.

A tal efecte les empreses podran concertar amb una entitat d'assegurances una pòlissa a favor de la seva plantilla de personal que garanteixi els riscos abans citats, i en cas de mort els treballadors podran designar el beneficiari de la indemnització; en el seu defecte, ho serà el que ho sigui legalment.

Article 16

Beneficis

La participació en beneficis es fixa en un nou per cent del salari del Conveni i gratificacions extraordinàries, incrementada amb l'antiguitat, quan correspongui, podent fer-se efectiva, mensual o per períodes més llargs, a elecció de l'empresa sense excedir d'un any.

Article 17

Pagues extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de Nadal i estiu consistiran cada una d'elles en el pagament de trenta dies de salari a l'activitat normal, respectant-ne l'establert per a aquelles activitats i categories en les que tinguessin superiors.

Els pagaments es realitzaran en les següents dates: la d'estiu fins al 30 de juny i la de Nadal fins al 15 de desembre.

Article 18

Ajuda escolar

Per a l'any 2015, s'estableix un ajut anual de 97,99 €, per a despeses escolars per fill/a en edat escolar, de 0 a 16 anys. Per a 2016 i 2017 s'incrementarà quantia a 99,50 € i 101,01 € respectivament. La quantitat acordada, només podrà ser feta efectiva a un del pares, en el supòsit que els dos treballin en la mateixa empresa.

Article 19

Clàusula d'inaplicació (desvinculació)

Quan concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un Conveni col·lectiu conforme al previst en l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament de un període de consultes en els termes de l'article 50 del present Conveni col·lectiu la no aplicació en l'empresa de les condicions de treball a les que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Quan concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes.

En tot cas, s'entendrà que la disminució es persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre es notablement inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

Quan concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels medis o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretengui col·locar en el mercat.

La sol·licitud de desvinculació o inaplicació l'iniciarà l'empresari, qui comunicarà aquest extrem a la representació legal dels treballadors i simultàniament a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu. La comunicació haurà de fer-se per escrit i en ella s'inclouran els següents documents:

- Memòria explicativa de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que motiven la sol·licitud, en la qual es farà constar la situació econòmica i financera de l'empresa a través de la documentació legal pertinent. Igualment s'explicaran les previsions i les mesures de caràcter general que tingui previst prendre per a solucionar la situació.
- En cas de al·legar una situació econòmica negativa derivada de pèrdues previstes: justificació documental vers dels criteris emprats per a tal estimació i per a la previsió de aquesta afectació, així com l'informe tècnic sobre el caràcter i evolució d'aquesta afectació basat en dades obtingudes a través dels balanços anuals, de les

CVE-DOGC-A-15299080-2015

dades del sector al que pertany l'empresa, de l'evolució del mercat i de la posició de l'empresa en el mateix, a més a més de qualsevol altre document que pugui acreditar aquestes previsions.

c. En cas de al·legar que dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa basada en l'existència de pèrdues actuals, haurà d'acreditar-se documentalment l'entitat i gravetat de les mateixes mitjançant informe de la situació econòmica negativa de l'empresa real i actual dels dos últims exercicis comptables que justifiquin l'existència de danys greus en la situació econòmica de l'empresa.

A la documentació dels extrems anteriors també haurà acompanyar-ne per a els supòsits a, b i c la següent documentació: 1. Els balanços anuals dels dos últims exercicis econòmics complerts, integrats per el balanç de situació, compte de pèrdues i guanys, estat de canvis en el patrimoni net, estat de fluxos de efectius, memòria de l'exercici e informe de gestió, o en el seu cas, compte de pèrdues i guanys abreviada, balanç i estat de canvis en el patrimoni net abreviats, degudament auditats en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories. En el cas de tractar-se de una empresa no subjecta a l'obligació de auditoria de les comptes, haurà aportar declaració de la representació de l'empresa sobre l'excepció de l'auditoria; 2. Informe sobre les mesures generals o específiques que l'empresa tingui previst emprendre per solucionar la situació.

A partir d'aquest moment, s'iniciarà un període de consultes i negociació en els termes recollits en l'article 50 del present Conveni col·lectiu. En cas d'acord aquest haurà de determinar les noves condicions de treball i la seva durada, enviant còpia del mateix a la Comissió paritària per al seu coneixement i arxiu. En tot cas l'acord de inaplicació no podrà donar lloc al incompliment de les obligacions establertes en el Conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raó de gènere o de les que estiguessin previstes, en el seu cas, en el Pla d'igualtat aplicable a l'empresa.

En cas de discrepància durant el període de consultes ambdues parts es sotmetran la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà de un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a contar des de que la discrepància va ser plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts hauran de acudir als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a que se refereix aquest apartat.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en major reserva la informació rebuda i les dades a que hagin tingut accés com conseqüència de l'establert en els paràgrafs anteriors, observant, per tant, respecte de tot això, sigil professional.

En els supòsit d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, aquests hauran d'atribuir la seva representació a una comissió designada conforme al disposat en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 4

Permisos, llicències, excedències, suspensions contractuals i condicions socials

Article 20

Permisos i llicències retribuïdes

El treballador/a, avisant amb la possible antelació sempre que això fos possible, amb justificació prèvia o posterior, podrà faltar al treball amb dret a remuneració establerta per a l'activitat normal, per algun dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni, podent optar el treballador/a per una ampliació de fins 5 dies d'aquesta llicència sense retribució. En tot cas, quan un treballador/a contregui matrimoni un dia que no sigui laborable per ell/a, els 15 dies de permís retribuït que li corresponguin començaran a comptar des del primer dia laborable, i no des de el dia de la cerimònia, excepte quan coincideixi amb el període de vacances.
2. Per casament d'un /una fill/a o pare/mare, 1 dia; en cas de casament d'un/una germà/na tindrà dret a un dia d'absència, però sense percebre remuneració.
3. Tres dies per naixements de fills o filles, que podran ampliar-se fins dos més quan el treballador/a necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, un del dies de permís haurà de coincidir amb dia hàbil a efectes de registre.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

En els casos de naixements de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzades a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a un permís retribuït d'una hora diària mentre duri la situació que genera el dret.

4. Dos dies en els casos d'accident o malalties greus amb hospitalització, així com per la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, per prescripció facultativa, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el permís serà fins de 4 dies ininterromputs, quan el desplaçament sigui de més de 200 Km.

En tots els terminis de llicències contemplades en el article 20.4 l'inici de gaudi de la llicència han de coincidir amb l'inici del fet causant, a excepció dels casos de l'hospitalització que la llicència podrà ser gaudida posteriorment, però sempre i quan en aquest moment perduri el fet causant, es a dir, l'hospitalització del parent fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que es podran gaudir en aquest últim cas, a elecció del treballador/a, en dies successius i sempre que transcorri suficient preavís.

En aquest cas quan el dret de gaudi de aquesta llicència, fos coincident en més de dos familiars en una mateixa empresa, es preveurà com màxim la coincidència en un dels dos dies de la llicència. En qualsevol cas el treballador/a deu acreditar el grau de parentesc i l'hospitalització causal.

5. En els casos de mort de cònjuge, fills o filles, pares, mares i pares i mares polítiques, així com per part de l'esposa, 3 dies ininterromputs de permís, que podran ampliar-se fins dos dies més quan el treballador/a necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, seguint el terminis fixats en el apartat anterior en quan a distàncies i aplicació de la llicència.

En el cas de la mort per la resta de familiars fins el segon grau de consanguinitat i afinitat, el permís serà de dos dies ininterromputs.

6. Durant un dia per trasllat del seu domicili habitual.

7. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic, degudament justificat, d'acord amb les disposicions vigents.

8. Igualment es tindrà dret al permís per temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

9. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en els termes de l'article 10.3. del present Conveni col·lectiu. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

10. Durant la vigència del Conveni, es gaudirà amb caràcter individual d'un permís de 16 hores anuals retribuïdes a l'activitat normal, notificant-ne a l'empresa amb vuit dies d'antelació. Als treballadors de nova contractació aquest permís serà proporcional.

En referència a l'apartat 10, les empreses podran regular els permisos de forma col·lectiva, acordant amb els representats del treballadors la forma de realitzar-los. En qualsevol cas, els permisos es gaudiran dins de l'any natural, no superant els mateixos el 25% de la plantilla i en períodes de baixa producció.

11. La treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret als permisos que resultin necessaris per assistir als serveis socials, policials o de salut, prèvia acreditació de la seva necessitat.

12. Un dia a fi d'emplenar els requisits formals que fossin necessaris per a la vàlida constitució de les unions de fet.

13.a. Els drets reconeguts aquest article també es reconeixeran a les parelles de fet o unions de fet que hagin adquirit tal condició conforme a la normativa en vigor aplicable a les mateixes en cada Comunitat autònoma, amb l'excepció dels permisos establerts en els apartats 1 i 2 d'aquest article. L'acreditació de tal situació davant de l'empresari es correspondrà amb la necessitat de demostrar el compliment dels requisits formals exigits per a la vàlida constitució de las parelles o unions de fet en cada Comunitat autònoma.

b. Quant a l'apartat del article 20.5 per motius extraordinaris degudament acreditats, en cas de desplaçament per mort, tal permís s'atorgarà pel temps que sigui precis més enllà de la durada fixada en el mateix en ordre al major temps invertit en el desplaçament, convenint-ne les condicions de concessió, sense retribució i degudament justificats.

Article 21

Llicència per a estudis i llicències sense sou

- a. Les empreses que tinguin el seu servei treballadors que realitzin estudis estaran obligades a atorgar als mateixos les llicències necessàries perquè aquest es puguin presentar a exàmens, en les convocatòries del corresponent centre, així com a una preferència a escollir torn de treball, si tal es el regim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció de un títol acadèmic o professional, previ justificant dels interessats de tenir formalitzada la matrícula.
- b. En el cas de els estudis i la corresponent convocatòria a exàmens es refereixin a l'obtenció del títol professional de l'activitat realitzada en l'empresa, els esmentats treballadors tindran dret a la percepció de la retribució corresponent a l'activitat normal durant el període de durada de la llicència.
- c. Els treballadors amb més de un any de antiguitat en l'empresa tindran dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins tres anys. La concreció del gaudi del permís es fitxarà de mutu acord entre treballador i l'empresari.

Article 22

Excedències i suspensions contractuals

22.1 Excedència voluntària

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa de un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret sol podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

El treballador excedent conserva sol un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa, exceptuant que l'esmentat reingrés es produeixi dins del termini d'un any des de l'inici de seu gaudi en el cas del qual el reingrés serà obligatori.

Durant el primer any a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que el temps del seu gaudi, sigui computat a efectes d'antiguitat.

En qualsevol cas, l'empresa vindrà obligada a contestar per escrit a la petició de reingrés del treballador.

22.2 Excedència per cura de familiars

Els treballadors tindrà dret a un període de excedència de duració no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per atendre a cura d'un familiar, fins i tot el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

El període en que el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establir en aquest article serà computable a efectes de antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

No obstant això, quan el treballador formi part de una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà durant 18 mesos, quan es tracti de una família nombrosa de categoria general, i s'estendrà de igual duració si es tracta de categoria especial.

Article 23

Suspensions contractuals

CVE-DOGC-A-15299080-2015

Article 23.1

Suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs, i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

En cas de discapacitat del/de la fill/a la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En tot cas, qualsevol ampliació legal del període de suspensió per maternitat que es produeixi durant la vigència del present Conveni col·lectiu s'entendrà incorporada de forma automàtica al text del mateix.

El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors a l'article En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir anteriorment a l'article En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no se veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, l'anterior i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas de que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball per al període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible con el exercici del dret reconegut en el article següent del present Conveni col·lectiu.

En els casos de part prematur i en aquells en els quals, per qualsevol altra causa, el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instancies de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen de l'esmentat còmput las sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en que el neonat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió se ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en que reglamentàriament es desenvolupi.

En los supòsits d'adopció i d'acolliment previstos a l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon, i en cas de discapacitat de l'adoptat o acollit en una durada addicional de dues setmanes. L'esmentada suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas de que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en los paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció, acolliments múltiples o discapacitat del fill o menor adoptat o acollit.

Els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits de adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país de origen del adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la que haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en los supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent paràgraf i en els articles 23.2, 23.3 i 23.4 del present Conveni col·lectiu.

En el supòsits de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals,

la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui l'impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 23.2

Suspensió per paternitat

En els suposats de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsits de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. En tot cas, qualsevol ampliació legal del període de suspensió per paternitat que es produeixi durant la vigència del present Conveni col·lectiu s'entendrà incorporada de forma automàtica al text del mateix.

Aquesta suspensió es independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'article anterior.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà sol a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article anterior se'n gaudeixi en la totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement de fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix la adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article anterior o immediatament després de la finalització de l'esmentada suspensió.

De la suspensió del contracte a que es refereix aquest article podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador, i es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar l'empresari, amb la màxima antelació possible l'exercici d'aquest dret.

Article 23.3

Suspensió del contracte de la treballadora víctima de violència de gènere

El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió, en el cas de la qual, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

La totalitat del període de suspensió computarà a tots els efectes legals, i la treballadora tindrà dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball, així com a participar en els cursos de formació que realitzi l'empresa durant el període de suspensió.

Article 23.4

Suspensió del contracte a causa de dificultats d'inserció social i familiar del menor adoptat o acollit

El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte amb motiu de l'adopció o acolliment de menors d'edat que siguin majors de 6 anys quan siguin discapacitats o quan per seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditat pels serveis públics corresponents. Aquesta suspensió podrà tenir una duració mínima de dos mesos i màxima de un any.

Article 23.5

Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars

En el supòsits contemplats en els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, i a l'empresari de l'establir en el nombre 6 del mateix, en quan els criteris per la concreció horària en l'atenció dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses, s'acorda que, en el si de les empreses, i amb la fi de compatibilitzar ambdós drets, es podran acordar de forma negociada diferents franges horàries per facilitar l'adscripció de les persones amb reducció de la jornada per guarda legal a les mateixes.

Capítol 5

Ingressos, contractació, ascensos

Article 24.1

Ingressos

S'hauran d'establir en l'empresa exclusions, reserves i preferències en les condicions de contractació de forma que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat al grup o funció que es tracti.

En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclosa el racial o ètnica, estat civil, religió o conviccions, opinió, política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Article 24.2

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Els contractes per a la formació i l'aprenentatge seran formalitzats d'acord amb l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors o legislació vigent en cada moment.

La retribució garantida dels treballadors contractats en formació serà el 70% i 85% del salari corresponent durant el primer i segon any respectivament al que consta per al mateix lloc a cobrir.

Article 24.3

Contracte en pràctiques

S'entendran referits a aquesta modalitat contractual, els encaminats a concertar amb qui estiguessin en possessió de un títol universitari o de formació de grau mitja o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, tot allò en la forma prevista en l'article 11.1 de l'Estatut dels treballadors.

Serà d'aplicació el 70% i 85% del salari corresponent durant el 1r i 2n any respectivament. La base de càlcul es realitzarà sobre el salari que es fa constar en l'annex 1 de la categoria del lloc a cobrir i en tot cas no serà inferior al salari mínim interprofessional.

El citat contracte en practiques, es regirà en quan a les seves formalitats i requisits, per ho disposat en l'article 11.1. de l'Estatut dels treballadors, Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny i per al Reial Decret 1529/2012.

Article 24.4

Contracte a temps parcial, contracte de relleu i jubilació parcial

CVE-DOGC-A-15299080-2015

24.4.1 Contracte a temps parcial

En el contracte haurà de figurar el nombre de hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any o contractades i la seva distribució. De no observar-ne aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

Quan els treballadors a temps parcial que realitzin hores extraordinàries es tindran en compte les següents limitacions: a) El nombre d'hores extraordinàries que es podran realitzar serà el legalment previst en proporció a la jornada pactada; b) La suma de les hores ordinàries, extraordinàries i complementaries no podrà excedir del límit legal del treball al temps parcial; c) En tot cas, durant el primer trimestre de l'any l'empresa informará als representants dels treballadors sobre el nombre i tipus d'hores extraordinàries total s realitzades en l'empresa, per departaments o àrees, amb la fi d'analitzar la transformació dels contractes a temps parcial existents en l'empresa en contractes a temps complet i la possibilitat de celebrar noves contractacions a temps complet o a temps parcial de caràcter indefinit.

Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets e igualtat de tracte en les relacions laborals que la resta dels treballadors de plantilla, salvat les limitacions que es derivin de la naturalesa del seu contracte. Al mateix temps i a la fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari haurà informar als treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària de un treball a temps parcial en treball a temps complet.

Es promourà un us equilibrat de la contractació a temps parcial per part de dones i homes, havent d'adaptar-se accions positives en aquest àmbit acordades amb els representants dels treballadors.

El citat contracte, es regirà en quan a les seves formalitats i requisits, per ho disposat en l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

24.4.2 Contracte de relleu i jubilació parcial

De conformitat amb l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, el lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o un similar, entenent-se per tal el exercici de les seves funcions corresponents a la mateixa classificació professional.

Tenint en compte les característiques del sector i els processos de renovació de plantilles que es produeixen en les empreses, pot resultar d'interès la utilització dels contractes de relleu. A tal fi, durant la vigència del present Conveni, les organitzacions signants divulgaran entre les empreses afectades pel mateix, les característiques d'aquest tipus de contractes per afavorir la seva utilització.

El contracte de relleu realitzat amb un treballador, està associat a la jubilació parcial d'un altre treballador de l'empresa i és per tant una modalitat de contracte flexible, que conjuga una sèrie d'avantatges, tant per a les empreses, com per als treballadors afectats.

A las empreses els permet realitzar processos de renovació de les plantilles a través de la substitució parcial de treballadors pròxims a l'edat de jubilació, per altres treballadors bé temporals que ja estan contractats en l'empresa, o bé aturats de nou ingrés. Paral·lelament, als treballadors pròxims a la edat de jubilació els permet accedir aquesta de manera parcial i, alhora, es fomenta l'ocupació de nous treballadors.

S'entén per treballador rellevat, aquell que concerta amb la seva empresa una reducció del a seva jornada de treball i del seu salari entre un mínim de un 25% i un màxim de un 50%, o del 75% per als supòsits en els quals el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida sempre que el treballador reuneixi els requisits establerts en l'article 166.2.c de la llei general de Seguretat Social.

Aquest treballador passarà a tenir un contracte a temps parcial per la nova jornada de treball pactada, que podrà ser, como mínim del 25% i que podrà estar concentrada en un període temporal concret del any. Aquest contracte, i la seva retribució, seran compatibles amb la pensió de la Seguretat Social que reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial, extingint-se la relació laboral en produir-se la jubilació total.

Per a poder realitzar aquest contracte amb els esmentats treballadors, que no han assolit encara la edat de jubilació, l'empresa haurà de subscriure simultàniament un contracte de relleu amb un treballador en situació de desocupació o que tingués un contracte de duració determinada en la mateixa empresa (treballador rellevista).

A aquest treballador rellevista l'empresa li podrà fer un contracte indefinit o de durada igual al temps que li manqui al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació real.

Quant a la jornada, i llevat del disposat en el paràgraf segon del apartat 7 de l'article 12 de l'Estatut dels

CVE-DOGC-A-15299080-2015

treballadors, el contracte de relleu podrà ser a jornada completa o a temps parcial. En tot cas la durada de la jornada serà com a mínim igual a la reducció de la jornada pactada con el treballador substituït o rellevat. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o ser simultani.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o un similar (tasques del mateix grup professional o categoria equivalent). En els supòsits en els quals, degut als requeriments específics del treball realitzat pel jubilat parcial, el lloc de treball que vagi a desenvolupar el rellevista no pugui ser el mateix o un de similar que el del jubilat parcial, hi haurà d'haver una correspondència entre les bases de cotització de ambdós, en els termes previstos en l'article 166.2.e de la llei general de Seguretat Social.

Qualsevol modificació legislativa o reglamentaria en relació amb aquesta modalitat contractual que es produeixi durant la vigència del present Conveni s'entendrà incorporada automàticament al que aquí està regulat.

Article 25

Contracte per circumstàncies de la producció

El contracte per circumstàncies de la producció podrà ampliar-se fins 12 mesos, en un període de 18 sempre que persisteixi la causa. A l'acabament de l'esmentat contracte, el treballador percebrà la indemnització corresponent a un dia per mes treballat.

Article 26

Regim comú de los contractes de durada determinada

a. Els treballadors contractats per temps determinat tindran els mateixos drets e igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de la plantilla, llevat de les limitacions que es derivin de la naturalesa i durada del seu contracte. Els contractes de durada determinada se'n regiran pel que es disposa en el present Conveni col·lectiu, així com pels articles 8.2, 15, 49.1.c de l'Estatut dels treballadors.

b. Adquiriran la condició de fixos, qualsevol que hagi estat la modalitat de la seva contractació, els que no haguessin estat donats d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual a què hagués pogut fixar-se per al període de prova, llevat que de la pròpia naturalesa de les activitats o dels serveis contractats es dedueixi clarament la durada temporal del mateixos.

c. Els treballadors que en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup de empreses mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada adquiriran la condició de treballadors fixos. L'establert en aquest paràgraf també serà d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial.

En el supòsits que l'encadenació de contractes prevista en l'apartat anterior ho sigui de contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, els terminis referits no podran excedir de 12 mesos en un període de 18.

Igual regla regirà en aquells supòsits que un mateix lloc de treball sigui cobert mitjançant l'encadenació de dos o més contractes temporals amb diferents treballadors, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal. En aquest cas es transformarà en indefinit el contracte del treballador que, en el moment de superar-se els terminis indicats anteriorment, estigués ocupant el lloc de treball en qüestió. L'establert en el present paràgraf serà d'aplicació al contracte que es trobés vigent a la data d'entrada en vigor del present Conveni.

El que es disposa en el present article no serà de aplicació a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

d. A la fi de fomentar l'estabilitat en l'ocupació i la reducció de la temporalitat, injustificada, les necessitats permanents de l'empresa hauran d'estar subscrites amb contractes indefinits ordinaris i les necessitats conjunturals mitjançant el recurs a la contractació temporal, potenciant per a les activitats discontinues o estacionals els contractes fixos discontinus.

e. A la finalitat del contracte temporal, excepte en els casos del contracte de interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

Article 27

Cessacions i terminis de preavisos

El personal que desitgi cessar o suspendre el seu contracte de treball per qualsevol causa haurà avisar aquesta si més no amb una antelació dels següents terminis.

Personal directiu i tècnic titulat, dos mesos.

Personal tècnic no titulat i administratiu, un mes.

Resta de personal, quinze dies.

L'incomplirien total o parcial dels esmentats terminis comportarà la deducció de l'import dels dies de falta de comunicació dels emoluments pendents de pagament.

Article 28

Empreses de treball temporal

Els contractes de posada a disposició celebrats amb empreses de treball temporal serviran per a cobrir activitats ocasionals d'acord amb l'establir en la normativa reglamentaria vigent, així com en el present Conveni col·lectiu. No es podran celebrar contractes de posada a disposició per a substituir a treballadors en vaga.

Si a la finalització del termini del contracte de posada a disposició el treballador continua prestant serveis en l'empresa usuària es consideraria vinculat a la mateixa per un contracte indefinit.

Per el cas que la contractació de treballadors pertanyents a empreses de treball temporal superi el 12% del total de la plantilla fitxa de cada empresa es procedirà a l'anàlisi conjunt entre la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors de les causes que han motivat aquesta situació i de les possibles mesures per a revertir-la amb el objectiu de poder assolir un major index d'estabilitat en l'empresa respecte al personal que desenvolupi la seva prestació laboral en la mateixa.

Article 29

Ascensos

Conforme a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat efectiva entre dones i homes, es respectaran en l'empresa l'establir en l'esmentada llei respecte als criteris de promoció interna i ascensos. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó de edat, discapacitat, gènere, origen, inclosa la racial o ètnica, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua, informant als representants legals dels treballadors.

Capítol 6

Seguretat i Salut laboral

Article 30

Seguretat i Salut en el treball

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per assolir-los es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva als centres de treball i en les empreses que tingui per fi la eliminació o reducció de els riscos en origen, a partir de seva avaluació adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

En totes aquelles matèries que afectin a la seguretat i salut en el treball, serà d'aplicació la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seves normes reglamentàries de desenvolupament i altres normatives concordants. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en l'esmentada Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desenvolupament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa en el previst expressament en aquest capítol, seran de plena aplicació.

En el supòsit que la normativa citada fos objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts signats del present Conveni es comprometen a negociar el contingut de d'aquest capítol.

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, el que suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

La consecució de l'esmentat dret de protecció es procurarà a través de l'adopció per l'empresari de les mesures necessàries en matèria de avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu e imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

A aquets efectes, ambdues parts acorden aplicar el paràgraf anterior d'acord amb els següents criteris i declaracions generals.

Article 31

Principis generals

Article 31.1

La prevenció de riscos laborals s'haurà d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure: a. els objectius de la política preventiva a desenvolupar en l'empresa, b. la estructura organitzativa disposada per portar-la a terme, c. les responsabilitats i les funcions a tots els nivells al sí de l'empresa respecte a aquesta política, d) les pràctiques, els procediments, i els processos per portar-la a terme; e. els recursos humans i materials, i econòmics necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Amb l'objectiu, per tant, d'assolir la integració de l'activitat preventiva, la Direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels Serveis de prevenció, elaborarà un pla de prevenció de rics laborals. El pla esmentat de prevenció serà el document sobre el qual se articularà tota l'acció preventiva, entenent que el que assegura la integració de la prevenció no és el document en sí, sinó la seva gestió i l'aplicació real en l'empresa. Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció seran:

a. L'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors al centre de treball, inclosa els psicosocials. Tals riscos hauran de ser objecte d' intervenció preventiva, sent evitats i combatuts en el seu origen com els restants riscos laborals. Els delegats de prevenció hauran de ser informats sobre el mètode d' avaluació a utilitzar així com sobre el procés per a portar a terme l'avaluació.

b. La planificació de l'activitat preventiva quan els resultats de l'avaluació de risc posin de manifest situacions de risc, identificant les accions preventives, el desenvolupament de les mateixes, els responsables, el calendari i els pressupostos.

El pla de prevenció així com els procediments de seguiment i control del mateixos hauran ser acordades al sí del Comitè de Seguretat i Salut, o en absència d'aquest, entre els delegats de personal o delegat o de personal i la Direcció de l'empresa.

Article 31.2

Per a la consecució dels anteriors objectius, l'acció preventiva estarà inspirada en els següents principis.

Evitar i combatre els riscos en el seu origen.

Avaluar aquells que no se puguin evitar, tenint en compte l'evolució tècnica.

Substituir allò que resulti perillós per la qual cosa sigui menys o no ho sigui.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

Antepondre la prevenció col·lectiva a la individual, utilitzant els equips de protecció individual quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les seves causes.

Planificar la seva prevenció.

Adaptar el treball a la persona, en especial respecte a la concepció dels llocs de treball.

Prendre en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i ordenació del treball tal com preveu l'article 4.7 de la LPRL.

Article 31.3

En aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, desenvolupat pel Reial Decret 171/2004 i que s'estableixen les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la Direcció de l'empresa als centres de treball de la qual desenvolupen la seva activitat treballadors d'altres empreses, és a dir, empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a aquest treballadors de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen.

Article 32

Delegats de prevenció

32.1 Els Delegats de prevenció seran elegits per i entre els representants dels treballadors conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la Llei, amb l'excepció del tram de 50 a 100 treballadors, en el qual el nombre de delegats de prevenció serà de tres. Als centres de treball de fins 30 treballadors, el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i en els centres de treball en els quals el nombre de treballadors sigui entre 31 i 49 treballadors, hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els delegats de personal.

32.2 Referent a les seves competències i facultats, així com tot el relacionat amb garanties i sigil professional, s'estarà als previst als articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

32.3 Seran d'aplicació als Delegats de prevenció el que es disposa a l'article 37 de la Llei 31/1995, referent a reserva horària.

32.4 Serà considerat, en tot cas, com temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i salut laboral i a qualsevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

Així mateix les empreses facilitaran la assistència a cursos de Prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-se l'assistència al mateix.

32.5 Delegat de medi ambient

Els representants dels treballadors podran designar un Delegat de medi ambient entre els Delegats de prevenció, les seves facultats i competències son:

1. Col·laborar amb la Direcció de l'empresa en la millora de l'acció mediambiental.
2. Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors/as en el compliment de la normativa mediambiental.
3. Col·laborar con el disseny i desenvolupament de les accions formatives en matèries relacionades amb el medi ambient.

Article 33

Comitès de Seguretat i Salut

33.1 En els centres de 50 o més treballadors es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal i com es preveu en l'article 38 de la Llei esmentada, pels Delegats de prevenció, de una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels Delegats de prevenció, de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: Els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de Seguretat i Salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en

CVE-DOGC-A-15299080-2015

el mateix. La reunió serà trimestral llevat que s'estimi la necessitat en menor període, i sempre que el sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

En les empreses que comptin amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut, podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un Comitè intercentres de Seguretat i Salut amb les funcions que l'acord li atribueixi.

33.2 L'empresari, a fi de dar compliment al deure de protecció establert per la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos al seu article 18, apartat 1, i següents de la Llei de Prevenció de riscos laborals.

Article 34

Avaluació de riscos

34.1 En aquest apartat se serà al previst en l'article 16 de la Llei anteriorment referenciada, donant-ho per reproduït en la seva integritat. En tot cas, l'empresari haurà de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que els hagin de desenvolupar. Igual avaluació s'haurà de fer en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o preparats químics i del condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial tindrà en compte aquelles altres actuacions que s'hagin de desenvolupar de conformitat amb el disposat en la normativa sobre protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat. L'avaluació serà actualitzada quan canviïn les condicions de treball i en tot cas, es sotmetrà a consideració i es revisarà, si fos necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Si els resultats de l'avaluació prevista en el paràgraf anterior possessin de manifest situacions de riscos, l'empresari realitzarà aquelles activitats preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar tals riscos. Les esmentades activitats seran objecte de planificació per l'empresari, incloent per a cada activitat preventiva el termini per dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució conforme al pla de prevenció.

34.2 Les organitzacions signants del present acord propiciaràn per als seus afiliats l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

Article 35

Formació en matèria de prevenció

35.1 Dels treballadors: abans de ser assignats a un lloc de treball, el treballador rebrà una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva.

La formació haurà de ser centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous i repetir-se periòdicament si fos necessari.

La formació s'haurà d'impartir, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, en el seu defecte, en altres hores però amb el descompte en aquella del temps invertit en la mateixa.

El seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

35.2 Dels Delegats de prevenció: els delegats de prevenció accediran a la formació que resulti necessària per a l'exercici de les seves funcions.

El pla de formació dels delegats de prevenció serà acordat al sí del Comitè de Seguretat i Salut laboral, estant les empreses obligades a facilitar l'assistència a cursos sobre prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-lo l'assistència als mateixos.

La formació es facilitarà per l'empresari pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria.

Article 36

Vigilància de la salut

36.1 L'empresari garantirà els treballadors al seu servei, previ consentiment dels mateixos i prèvia informació

CVE-DOGC-A-15299080-2015

de les proves a realitzar i la finalitat de les mateixes, la vigilància periòdica de seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos a l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals als riscos.

36.2 La informació recollida com conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas el treballador, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas de que es demostrï incompliment de aquesta obligació, el Comitè de Seguretat i Salut tindrà dret a sol·licitar la cessació immediata de la persona responsable, reservant-se la Direcció el dret a dur a terme les accions legals oportunes.

36.3 Reconeixements mèdics

Les empreses a través de les Mútues patronals de accidents o serveis de prevenció, efectuaran cada any una revisió mèdica anual general a tot el personal, inclosa ginecològica a qui la sol·liciti, lliurant el resultat al afectat.

36.4 Reconeixements mèdics per la prevenció de riscos laborals

Aquells treballadors i grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat al mateix, la vigilància de la salut es farà de manera particular.

Aquests reconeixements hauran de ser específics, i s'adequaran a la periodicitat acordada al sí de l'empresa de conformitat amb la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 37

Protecció a la maternitat

37.1 L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació de embaràs o part recent o durant el període de lactància natural a els riscos determinats en l'avaluació que refereix l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar a la salut de les treballadores o del fetus o del lactant, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei esmentada, de conformitat amb el qual es tindrà en compte així mateix les possibles limitacions en la realització de treball nocturn o de treball a torns (torncitat).

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament la salut de la treballadora embarassada o del fetus o del lactant, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues, en funció de l'entitat amb la que l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill, es durà a terme les mesures de mobilitat funcional previngudes en l'article 26.2 de la LPRL.

Al sí dels diferents Comitès de Seguretat i Salut Laboral de les diferents empreses es debatrà amb el Servei de prevenció de forma conjunta els llocs de treball més adequats al efecte.

Article 38

Mútues

La elecció de la Mutua de accident de treball i malalties professionals es farà amb la participació del Comitè de Seguretat i Salut; els/es Delegats/des de Prevenció requeriran als representants dels treballadors el preceptiu informe quan així estigui disposat legalment.

Article 39

Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos.

Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per aquelles altres persones que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

Els treballadors d'acord a la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, hauran en particular:

1r. Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altres mitjans amb què desenvolupin la seva activitat.

2n. Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

3r. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.

4t. Informar tot seguit al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, en el seu cas, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, comporti per motiu raonable, un risc per a la seguretat i salut dels treballadors.

5è. Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

6è. Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no estranyin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment pels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a que es refereixen els apartats anteriors, tindrà la consideració d'incompliment laboral als efectes previstos en l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 40

Peces de treball

Les empreses lliuraran als treballadors una peça de treball anual.

Article 41

Regulació de treballs tòxics

Queda prohibit l'ús de gomes d'enganxar a base de benzol o benzè, per tenir aquest la consideració de tòxics, s'hauran utilitzar per això únicament productes elaborats a base de làtex o benzina.

Així mateix, serà obligatòria la instal·lació de extractors per a la possible evaporació de gasos emanats de la benzina, en els casos circumstancials que hagués d'emparar-se.

Al sí de les empreses es prendran les mesures preventives de conformitat amb el Reglament REACH (Reglament europeu de control i gestió de substàncies químiques).

Article 42

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

A fi de prevenir i eradicar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe les empreses efectuaran i difondran una declaració de principis i/o codis de conducta acordada amb els representants dels treballadors per a eradicar aquest tipus de situacions, a través dels canals i formes de comunicació habituals en l'empresa respecte a tot el personal de la mateixa, garantint igualment el seu coneixement per part del personal d'empreses subcontractades o d'empreses de treball temporal destinat en l'empresa. Amb la mateixa finalitat desenvolupessin accions formatives acordats amb la representació dels treballadors dirigides a tot el personal de l'empresa, i incorporaran mecanismes àgils per l'obertura d'expedients d'investigació acordats amb els representants dels treballadors sobre conductes de assetjament en les quals prevalguin la transparència i la confidencialitat, nomenant per a la instrucció del mateix un o una "agent per a la igualtat" per acord entre empresa i representants dels treballadors. Igualment es garantirà que les mesures per posar fi a la situació de assetjament no repercutixin negativament sobre la víctima.

Capítol 7

Comissió paritària de formació

Article 43

Comissió de formació

Per el sector de Marroquineria de Catalunya i en funció de la legislació vigent, es constituirà una Comissió paritària de formació, els membres de la qual seran designats entre els Representants sindicals i patronals, per a la promoció, informació i seguiment dels plans de formació.

Així mateix, aquesta comissió, vetllarà per impulsar programes específics que facilitin el desenvolupament professional en funció dels objectius i dels interessos de formació d'empresa i treballadors.

Ambdues parts es comprometen a desenvolupar les qualificacions i competències adquirides per part dels treballadors, en els termes previstos a la Llei 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional

Aquesta Comissió tindrà com a comesa promoure accions complementaries a la formació per desenvolupar estudis de necessitats, impacte i avaluació de la formació al sector.

Estarà formada per quatre membres, dos designats per la part empresarial i dos per la part sindical.

Capítol 8

Drets sindicals

Article 44

Comitès d'empresa i delegats sindicals de l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical. Drets de participació i informació.

Els representants unitaris dels treballadors i els delegats sindicals de l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical tindran les competències que s'estableixen l'article 64 de l'Estatut dels treballadors. Conforme a les mateixes tindran:

1. Dret a ser informats i consultats per l'empresari sobre aquelles qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en la mateixa, en els termes previstos en aquest article.

S'entén per informació la transmissions de dades per l'empresari als representants, a fi que aquests tinguin coneixement d'una qüestió determinada i pugui procedir al seu examen. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i els representants sobre una qüestió determinada, incloent, en el seu cas, l'emissió d'informe previ per part del mateix.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresari i els representants actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els dels treballadors.

2. Els representants dels treballadors tindran dret a ser informats trimestralment:

- a. Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa.
- b. Sobre les previsions de l'empresari de celebració de nous contractes.

3. També tindrà dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre que s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, en el seu cas, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, si te establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.

Article 45

Llicència a càrrecs sindicals

a. Els treballadors amb càrrec sindical se'ls concedirà la llicència fins el nombre de dies previstos en las disposicions vigents en la matèria, amb dret a la retribució que hagués de percebre en el cas d'haver treballat.

La causa i durada de la llicència serà acreditada pel treballador competent.

b. Quan el treballador amb càrrec sindical, en el supòsit de l'apartat anterior, s'hagués de desplaçar fora de la província de la seva residència habitual, la llicència amb dret a la retribució que hagué de percebre, en el cas d'haver treballat, podrà estendre's fins un màxim de cinc dies consecutius.

Article 46

Permís per càrrec sindical

Als treballadors que per accedir a càrrecs sindicals o polítics, no puguin compatibilitzar l'exercici dels mateixos amb el treball en l'empresa, se'ls concedirà permís per temps indefinit, sense dret a rebre cap remuneració i causant baixa en l'empresa, i computar-ne el temps transcorregut als efectes del càlcul d'antiguitat.

Quan finalitzi la causa que va originar el permís, el treballador tornarà a ocupar el seu lloc de treball en l'empresa, avisant l'empresari amb un mes d'antelació.

En el supòsit de que l'empresa hagi de cobrir aquesta vacant, podrà contractar el substitut mitjançant un contracte interí de substitució que en finalitzar el permís es podrà rescindir.

Article 47

Sistema d'acumulació d'hores

A nivell de centre de treball, els delegats o membres del Comitè podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores que la Llei en qüestió els reconegui, en favor d'altre o altres delegats o membres del Comitè del mateix centre.

Perquè això tingui efecte, la cessió haurà de ser presentada per escrit, en la que figuraran els següents extrems: nombre del cedent i del cessionari. Nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets, fins un màxim d'un any, i sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

El crèdit d'hores retribuïdes corresponent als membres dels Comitès, Delegats de personal i Delegats sindicals serà acumulable per períodes semestrals, prèvia notificació a l'empresa per part de les organitzacions sindicals en quines candidatures se hagin presentat o en representació dels quals actuen sindicalment.

La gestió d'aquesta bossa d'hores correspondrà a les organitzacions sindicals, prèvia cessió signada pels titulars individuals d'aquests drets.

El sindicat, o en el seu nom la Secció sindical corresponent, notificarà trimestralment a l'empresa la previsió de la utilització de aquestes hores per part dels membres del Comitè, Delegats de personal i Delegats sindicals.

Article 48

Cànon de negociació

Per tal de sufragar les despeses ocasionades en la negociació i seguiment del Conveni, les centrals sindicals signants, prèvia conformitat per escrit dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del Conveni, i a través dels Delegats de personal o membres de Comitès d'empresa, recaptaran l'1% del salari de cotització corresponent a una mensualitat per cada treballador, qualsevol que sigui la naturalesa del seu contracte.

L'esmentada quantitat serà ingressada a nom de les organitzacions Sindicals negociants del present Conveni i en el compte que ells indiquin. La quantitat resultant, es distribuirà entre les Organitzacions sindicals que han participat en la negociació del Conveni, en proporció al nombre de representants en la taula negociadora.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

El cànon de negociació podrà descomptar-se durant la vigència del present Conveni.

Article 49

Informació

Abans d'efectuar acomiadament o sanció, i als efectes sol d'informació, se'ls comunicarà i seran sentits tant el Comitè d'empresa com els Delegats de personal en el seu cas.

Article 50

Modificacions

Qualsevol modificació sobre els sistemes d'incentius, mètodes de treball, etc. en el si de l'empresa, s'estableix l'obligació de informació del personal afectat, com tràmit previ a l'inici formal del següent procediment:

1. A l'empara de la possibilitat conferida e) l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, el present Conveni col·lectiu estableix el següent procediment col·lectiu específic de modificació substancial de condicions de treball:

a. La decisió de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants dels treballadors de duració no superior a 15 dies, excepte pròrroga del mateix per l'acord de les parts. Durant el mateix les parts hauran negociat de bona fe amb la intenció de la consecució d'un acord sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, la possibilitat d'evitar o reduir els efectes de la modificació mitjançant el recurs a d'altres mesures de flexibilitat interna previstes en la llei i en el present Conveni que puguin resultar menys intenses, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències pels treballadors afectats. Aquest període vindrà presidit per una verdadera voluntat de diàleg, acompanyada d'una precisa, concreta i àmplia documentació que possibilita una negociació real.

L'acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del Comitè d'empresa o Delegats de personal, en el seu cas, o de les representacions sindicals, si les haguessin, que, en el seu conjunt, representin la majoria d'aquells.

b. En les empreses en les quals no existeixi representació legal dels treballadors, la designació dels subjectes que hagin de portar a termini la negociació del període de consultes s'hauran realitzar conforme els termes establerts en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors

En el supòsit regulat en el present apartat l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les quals estigui integrat.

2. No seran possible les modificacions substancials de les condicions de treball col·lectives, així com les condicions regulades en el present Conveni, que contravinguin la regulació de condicions regulades en aquest Conveni i/o desenvolupades en acords col·lectius posats en garantia del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i no discriminació, especialment en quant a les mesures relatives a l'horari, distribució del temps de treball i règim de treball a torns relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, ni aquelles que alterin l'execució de mesures d'acció positiva previstes en el present Conveni, o quan comportin una agreujament dels rics laborals, o redundin en perjudici de la formació professional del treballador o en menyspreu de la seva dignitat.

Capítol 9

Nomenclàtor

Article 51

Classificació de llocs de treball

S'estableix el sistema de classificació professional dels grups professionals dels treballadors/as afectats pel present Conveni col·lectiu, tal com reconeix l'article 22 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

La classificació de llocs de treball en les Indústries de l'àmbit funcional del present Conveni, serà la següent:

En aquets article es defineixen els grups professionals que se agrupen per diverses feines i funcions que es realitzen en el sector de la marroquineria, dins de les àrees orgàniques funcionals:

Aquestes àrees orgàniques funcionals que són:

- A. Producció.
- B. Administració/Mercantil/Tècnics/Comercial.
- C. Magatzem i Serveis.

A. Àrea de Producció: oficials, talladors, xifladors, maquinistes, muntadors, especialistes, peons, personal en formació i aprenents.

Grup 1.

1. Oficial/a de primera

Es l'operari/a que executa qualsevol dels treballs propis d'aquestes activitats, tals com bosses, carteres, bitlleters, portacigarrets, carteres de documents, maletes, maletins, cinturons, corretges de rellotges, marcs de fotografies, àlbums, estoigeria, articles de regal, etc. obtinguts en qualsevol classe de pells, productes plàstics, teixits o altres matèries i que coneixent a la perfecció tots i cada un dels processos de fabricació és capaç de començar i acabar qualsevol peça, aplicant les tècniques i procediments específics, de forma autònoma, amb la qualitat, acabat requerits i en els terminis previstos, en condicions ambientals i de seguretat establerts i amb l'adequada atenció al client que demanda el servei. encara aquelles que per la seva qualitat o la noblesa dels materials empleats suposi especial gust i delicadesa en seu acabat i presentació.

2. Tallador/a de primera

Es l'operari/a que partint d'un patró, es capaç de tallar amb la màxima perfecció i aprofitament qualsevol classe de pell incloses les exòtiques i altres materials per medis mecànics o a mà amb rejón o fulla.

3. Xiflador/a de primera

Es l'operari/a que mecànicament o a mà rebaixa amb el màxim aprofitament i mínim desapropitament tota classe de pells, incloses les exòtiques.

4. Muntador/a de primera

Es l'operari/a que rebent les peces de tall, rebaix, cosit, etc., és capaç de muntar-les i allistar-les, encara en aquelles confeccionades amb les pells més fines i els materials més delicats, col·locant amb la major perfecció els tancaments, broquets, fornitures, etc.

5. Maquinista de primera

Són els operaris capaços amb qualsevol dels tipus de màquina utilitzats en aquestes indústries, de cosir qualsevol peça, qualsevol material i amb la màxima perfecció.

Grup 2

1. Oficial/a de segona

Són els qui executen els mateixos treballs que els oficials de 1a amb la suficient correcció i eficàcia, encara que sense arribar a la perfecció exigible a aquells o sota la supervisió d'un responsable.

2. Tallador/a de segona

Són qui executen els mateixos treballs que els talladors de 1a però sense arribar a la perfecció exigible a aquells.

3. Xiflador/a de segona

Són els qui realitzen els mateixos treballs que els xifladors de primera, però sense la perfecció exigible a aquells.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

4. Muntador/a de segona

Executen els mateixos treballs que els muntadors de 1a, però sense la perfecció exigible a aquells.

5. Maquinista de segona

Són els qui realitzen els mateixos treballs que els maquinistes de 1a, però sense la perfecció exigible a aquells.

Grup 3

1. Oficial/a de tercera

Integren aquesta categoria els que havent realitzat i acabat l'aprenentatge o la especialització i que havent assolit un nivell òptim en la seva execució, no han assolit encara ni els coneixements ni la pràctica indispensable per efectuar els treballs exigibles a l'oficial/a de 2a.

Les empreses conjuntament amb els representants dels treballadors es reuniran i establiran un procediment per analitzar anualment si aquest han assolit els coneixements i practiques suficients per reconèixer-los la categoria superior, d'acord amb les funcions que realitzen i per les que han estat formades.

Grup 4

1. Especialistes

Són aquells operaris/es majors de 18 anys que sense haver realitzat aprenentatge, però amb un període necessari de practiques i adaptació, són capaços de realitzar els treballs corresponents a: folrador, rebaixador, repassador, planxador, tallador de folres, encolador, retallador, soldador, reparador, premsista, troquelador, serigrafiador, així com auxiliar de tallador, xifrador, pintat, etc. Respecte a la fabricació d'articles de viatge, aquells operaris que s'ensinstrin en el manipulació de les maquines de bigòrnia.

2. Peons especialitzats

Són els treballadors/es majors de 18 anys que executen treballs per als que no es requereix preparació ni coneixements, teòrics o pràctics de cap classe, sinó solament l'aportació del seu esforç físic i no exigeix cap altra condició que l'atenció deguda a la voluntat de dur a terme aquells treballs que se li encomanen.

b. Àrea Administració/Mercantil/Tècnics/Comercial: encarregat/da General de fàbrica, Cap de secció de fabricació, Cap de secció Administratiu/va, Cap de Secció, Modelista patronista, Oficial/a 1a Administratiu/va, Oficial/a de 2a Administratiu/va, Viatjant i Auxiliar administratiu/va.

Grup 1

1. Encarregat/da general de fàbrica

És la persona sota les ordres de la direcció tècnica i/o de la fabrica, amb els suficients coneixements teòrics/pràctics, capacitat de comandament i experiència en l'àmbit de la seva professió, que assumeix sota la seva responsabilitat de direcció, la vigilància i el compliment relacionats amb els processos de fabricació, ordenant la manera que els treballs se han de desenvolupar.

2. Cap de Secció de fabricació

Es qui amb coneixements suficients i sota les ordres directes del seu superior immediat, organitza, dirigeix, ordena, controla i supervisa amb responsabilitat el treball dels treballadors de la seva secció, així com dels processos de fabricació manant la forma que els treballs es desenvolupen, tant mateix, ha de controlar la posada a punt i la gestió del funcionament de les maquines, es qui té les responsabilitats disciplinaries i de seguretat e higiene laboral en el àmbit de les seves competències.

3. Cap de Secció administratiu/va

Es la persona que porta les responsabilitats de direcció, control de dos o més departaments o seccions, encarregant-se de orientar, cohesionar equips, així com de distribuir, planificar i organitzar el treball aportant iniciatives per el seu bon funcionament.

4. Cap de secció

Es la persona amb coneixements suficients i sota les ordres directes del seu superior immediat, organitza, dirigeix, ordena, controla i supervisa amb responsabilitat el treball dels treballadors de la seva secció, així com

CVE-DOGC-A-15299080-2015

dels processos de fabricació manant la forma que els treballs es desenvolupen, tant mateix, ha de controlar la posada a punt i la gestió del funcionament de les màquines.

Grup 2

1. Modelista patronista

És qui té els suficients coneixements tècnics i de procediments per a projectar, desenvolupar i obtenir els models que constitueixen el catàleg de productes de la empresa.

2. Oficial/a de 1a administratiu/va

Es la persona que amb plena iniciativa i responsabilitat realitza funcions, tasques i operacions consistents, entre d'altres: Indicadors, estadístiques, facturació, tresoreria, comptabilitat, personal, sistemes informàtics, etc.

3. Oficial/a de 2a administratiu/va

És la persona que amb iniciativa i responsabilitat restringida realitza els mateixos treballs que el/la Oficial/a de 1a administratiu/va mantenint la suficient correcció i eficàcia en les seves funcions.

4. Viatjant

És la persona que a les ordres de la seu/va cap immediat i amb servei exclusiu a la seva empresa, amb coneixements necessaris per la missió encarregada, ja sigui en viatge amb ruta prèviament assenyalat, en plaça o totes dues modalitats, segons s'hagi pactat, s'encarrega de la venda dels productes o subproductes elaborats e informa sobre l'orientació del mercat, i que treballa i gestiona perquè totes les seves operacions es realitzin adequadament.

Grup 3

1. Auxiliar administratiu/va

És la persona que amb iniciativa pròpia, sent responsable de la seva feina, realitza funcions elementals, administratives, recepció i atenció telefònica i/o comercial en general, amb coneixements informàtics.

C. Àrea de Magatzem: xofer, Magatzemista, Vigilant/a.

Grup 1

1. Xofer

És la persona que estant en possessió del necessari permís de conduir, es responsable de la conducció i de la seguretat de camions, cotxes, furgonetes, carretons elevadors i altres vehicles de l'empresa.

Grup 2

1. Magatzemista

És la persona amb dependència del seu superior jeràrquic que realitza feines pròpies de magatzematge, revisió, control, preparació de comandes i expedicions sota una certa supervisió.

2. Vigilant/a

És la persona que amb coneixements i responsabilitats elementals, tindrà cura dels accessos als locals propis de la empresa, realitzant funcions de vigilància i atenció telefònica pròpia de la seva responsabilitat.

3. Personal de neteja

És la persona que realitza feines pròpies de la neteja i manteniment de les instal·lacions i annexos de la empresa.

Les empreses conjuntament amb els representants dels treballadors, si es demanat per aquests, es reuniran i establiran un procediment per analitzar anualment si aquest han assolit els coneixements i practiques suficients per reconèixer-los la categoria/grup superior, d'acord amb les funcions que realitzen i per les que han estat formades.

Capítol 10

Règim disciplinari i faltes i sancions

Article 52

Potestat sancionadora

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 53

Classes de faltes

Tota falta comesa pel treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència en lleu, greu o molt greu.

Article 54

Faltes lleus

1. Faltar un dia al treball, sense l'autorització deguda o causa justificada.
2. Fins tres faltes de puntualitat en un mes.
3. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
4. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada, durant la jornada.
5. La falta de neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu e imatge de l'empresa.
6. Les petites distraccions en la conservació de les màquines, eines i materials.
7. No cursar en el temps oportú, l'informe de baixa d'I.T (3 dies) o no avisar a l'empresa, durant les primeres hores de la jornada, del motiu de la no assistència al treball, llevat que justifiqués la seva impossibilitat.

Article 55

Faltes greus

1. La comissió de tres faltes lleus en un mes, encara que siguin de diferent naturalesa, excepte les de puntualitat, havent existit sanció o amonestació per escrit.
2. Més de nou faltes de puntualitat en tres mesos.
3. La falta de dos dies al treball durant el període de un mes, sense causa justificada.
4. La desobediència als comandaments en qüestions de feina.
5. La voluntària disminució de l'activitat normal, o els defectes en la qualitat fixada, per negligència del treballador.
6. L'ocupació de materials, màquines i estris de treball en qüestions alienes al mateix.
7. L'embriaguesa no habitual durant el treball, o la ingestió de estupefaents.
8. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de Seguretat, així com la desobediència en el compliment de les normes de Seguretat Laboral estant advertit per l'empresa.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

9. Simular la presència d'un altre treballador o encobrir la seva absència fixant o signant per ell.
10. Menjar o fumar en el lloc de treball existint zones habilitades a tal efecte, llevat d'autorització expressa de l'empresa.
11. L'assetjament sexual ambiental o l'assetjament per raó de sexe ambiental quan no revistin suficient gravetat i la tolerància del personal amb comandament respecte a aquestes conductes o respecte a les faltes molt greus relatives a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com impedir o obstaculitzar les investigacions durant la fase d'instrucció de els procediments de denúncia internes regulats en el present Conveni col·lectiu iniciats respecte a aquestes conductes.

Article 56

Faltes molt greus

1. La reiteració de falta greu, dins del període de un mes, sempre que aquella hagi estat sancionada.
 2. La falta de sis dies al treball sense justificació, durant un període de quatre mesos.
 3. Més de dotze faltes de puntualitat en sis mesos.
 4. El frau, deslleialtat, abús de confiança, la competència il·lícita envers l'empresa i el furt o robatori, tant als companys de treball com aquesta.
 5. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes a matèries, productes, útils, eines, màquines, aparells, instal·lacions, estris, edificis i documents de l'empresa.
 6. La simulació de malaltia o accident.
 7. L'embraguesa habitual durant el treball i la drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el seu lloc de treball.
 8. Tota conducta en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física i també de caràcter sexual. L'assetjament sexual de intercanvi i els casos d'assetjament sexual ambiental quan aquest últim revesteixi especial gravetat. Si la conducta referida és dut a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquell.
 9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de el seu treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
 10. Originar freqüents baralles i renyines amb companys de treball.
 11. Es consideren tractes discriminatoris per raó de sexe, que puguin ser constitutius de faltes molt greus:
 - a. L'assetjament per raó de sexe: situació en la qual es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant u ofensiu.
 - b. L'assetjament sexual: situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona en particular quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.Qualsevol de les actuacions definides ocorreguda dins de l'àmbit laboral podrà ser objecte de denúncia per part de la persona assetjada. Aquesta denúncia es podrà dirigir tant a la Direcció, com a la representació sindical. Davant d'ella, la Direcció de l'empresa obrirà obligatòriament expedient, creant una Comissió de seguiment que haurà d'avaluar la gravetat del cas. I que estarà constituïda de forma paritària, amb nomenament d'instructor per aclarir els fets denunciats, en el termini màxim de tres dies.
- La tramitació de l'expedient no podrà excedir de dotze dies. Finalitzat el mateix, se procedirà a la imposició de la corresponent sanció o al seu arxiu.
- El tràmit es realitzarà en l'estricta confidencialitat i reserva, garantint la Direcció de l'empresa, la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona ofesa.
12. La persecució per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

Article 57

Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguirà el tràmit previst a l'Estatut dels treballadors.

Article 58

Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

Per faltes lleus. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins dos dies.

Per faltes greus. Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

Per faltes molt greus. Suspensió d'ocupació i de sou de quinze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament, en els supòsits en els quals la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Article 59

Prescripcions

La facultat de la Direcció de l'empresa per a sancionar prescriurà per a:

Faltes lleus als 10 dies.

Faltes greus als 20 dies.

Faltes molt greus als 40 dies.

Tots ells a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se produït.

Capítol 11

Comissió paritària i Acord interconfederal de Catalunya

Article 60

Comissió paritària

La Comissió paritària estarà composta per dos representants dels treballadors, un de CC OO i un d'UGT, respectivament i dos dels empresaris, els quals es podran dotar dels assessors que considerin oportuns. Farà les funcions de president la persona elegida en cada moment.

Són funcions específiques de la Comissió paritària les següents:

1. Interpretació del Conveni. Tal interpretació es fa extensiva als pactes d'adhesió, desenvolupament i articulació del Conveni amb el fi de garantir l'absència de contradiccions entre aquets i el propi Conveni, quan existeix consulta a tal efecte i tenint en compte, entre altres, les següents pautes:

1.1 Quan qualsevol de les parts de la Comissió paritària rebi una sol·licitud d'intervenció la transmetrà a les altres parts de la mateixa, de manera que cadascuna d'aquestes podran recopilar la informació que estimi necessària.

1.2 La resolució de la Comissió paritària es realitzarà en tots els casos per tot el plantejat per la part consultant, tenint a més a més en compte la documentació complementària rebuda i les pròpies valoracions

CVE-DOGC-A-15299080-2015

que la Comissió paritària, realitzi in situ. Als efectes pertinents, tota aquesta documentació serà arxivada per la Comissió Paritària i constituirà part integrant de la pròpia resolució d'aquesta. La Comissió paritària notificarà, a les parts afectades per cada consulta, la resolució adoptada.

1.3 Els acords de la Comissió paritària d'interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest de conformitat amb l'establert a l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors. En qualsevol cas els afectats (empresa/treballadors) per la resolució podran recórrer davant la jurisdicció competent en defensa dels seus interessos.

2. Amitjanar o arbitrar en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu puguin produir-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu. En aquest sentit, la Comissió paritària coordinarà la seva actuació amb els mecanismes de Mediació, Conciliació i Arbitratge del marc autonòmic existent (Tribunal Laboral de Catalunya).

2.1 Vigilància del compliment col·lectiu del pactat.

2.2 Entendre en termes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional sobre la interposició dels conflictes col·lectius o individuals que sorgeixin en les empreses afectades per aquest Conveni per l'aplicació o interpretació derivats del mateix.

2.3 Facultats d'adaptació o, en el seu cas, modificació del present Conveni col·lectiu en els termes establerts en la legislació vigent.

2.4. Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies envers la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o d'inaplicació del regim salarial del present Conveni col·lectiu en els supòsits contemplats en els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors seran, respectivament, les establertes en els articles 19 i 50 del Conveni col·lectiu.

3. En el supòsit que la representació dels treballadors la ostentin els sindicats més representatius i amb legitimació per formar part de la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu, l'empresa podrà atribuir la seva representació a la part empresarial en la Comissió paritària, qui designarà en el termini màxim de 5 dies des de rebuda la sol·licitud d'intervenció d'una persona de la mateixa. La persona que actuï en representació dels treballadors i la d'empresa hauran de desenvolupar un període de consultes en els termes de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

4. Els representants de l'empresa i dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes per el procediment de mediació o arbitratge que sigui d'aplicació en l'àmbit de l'empresa.

5. Les discrepàncies que puguin sorgir en el sí de la Comissió paritària en relació amb qualsevol de les competències abans citades seran sotmeses per les parts signants als procediments de mediació i arbitratge regulats a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC) vigent en cada moment.

Ambdues parts es comprometen a no designar com mediadors a persones que formen o hagin format part de la Comissió paritària o Negociadora del present Conveni col·lectiu.

6. Els treballadors i empresaris del sector, es comprometen a complir fidelment totes les disposicions legals establertes i de forma especial els referents a la persecució del treball clandestí, com així mateix a no establir tractes discriminatoris per pertànyer a qualsevol Central sindical o partit polític reconegut legalment.

7. Les parts signants del present Conveni es comprometen a mantenir i negociar un calendari per verificar i controlar el treball clandestí.

Article 61

Competència de jurisdiccions

Les funcions i activitats de la Comissió paritària del Conveni, no obstruiran en cap cas el lliure exercici de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en la legislació vigent.

Article 62

Acord Interprofessional de Catalunya

En relació amb els criteris sobre subcontractació i descentralització productiva, flexibilitat i seguretat, mobilitat funcional la formació i ocupació, l'absentisme, la solució de conflictes de treball i el ús de les tecnologies de la

CVE-DOGC-A-15299080-2015

informació s'estarà a l'establir en l'Acord interprofessional de Catalunya, signat pels Sindicats Comissió Obrera Nacional de Catalunya i Unió General de Treballadors de Catalunya i la patronal Foment del Treball Nacional, en tot el que no s'oposi al present Conveni.

En conseqüència, ambdues parts en representació de treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del present convenció, se sotmeten expressament als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva, plural o, que puguin produir-se i especialment, les discrepàncies col·lectives sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en l'article 40 (Mobilitat geogràfica), 41 (Modificació de les condicions de treball), 47 (Suspensió del contracte de treball) i 51 (Resolució del contracte de treball) i 82.3 (inaplicació salarial), del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Les empreses que no tinguin representació legal dels treballadors, en els supòsits abans citats es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 63

Dret supletori

En tot el no previst en el present Conveni regiran les normes per a les Indústries de la pell, Estatut dels treballadors i altres disposicions de obligat compliment

Capítol 12

Plans d'igualtat

Article 64

Criteris respecte l'establiment de plans i mesures de igualtat

Totes les empreses estan obligades a respectar i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'hauran d'acordar amb els representants dels treballadors.

En les empreses de 250 o més treballadors s'haurà de negociar un pla d'igualtat amb els representants dels treballadors conforme al prevengut en el present Conveni col·lectiu. Igualment s'haurà de negociar un pla d'igualtat en aquelles empreses en les quals el percentatge de dones empleades sigui major al 50%.

Article 65

Principis generals respecte a l'establiment d'un pla d'igualtat a l'empresa

L'establiment i negociació d'un pla d'igualtat en les empreses s'haurà d'acordar amb els representants dels treballadors així com les següents directrius:

A. La primera actuació del pla serà la realització per l'empresa i acordada amb els representants dels treballadors d'un diagnòstic de situació o anàlisi comparativa de la situació laboral de les treballadores i els treballadors de l'empresa. Els plans d'igualtat es realitzaran conforme als següents paràmetres:

a. Característiques de l'empresa (dades generals, àmbit territorial, forma jurídica, nombre de centres, localització dels centres, etc.)

b. Dades de la plantilla dels últims cinc anys desagregats en funció del sexe respecte a la distribució de la mateixa: per edats, nivell d'estudis, antiguitat, tipus de contractes, departaments i nivells jeràrquics, moviments de personal quant a nombre d'ingressos i nombre de baixes, nombre de persones que han rebut formació i nombre d'hores de dedicades a la mateixa i tipus d'accions formatives; nombre de persones que han promocionat i tipus de lloc al qual han accedit, amb especificació del nombre de promocions vinculades a la mobilitat geogràfica; sobre retribucions, distribució per hores setmanals de treball i categoria o grup professional, mitjana per cadascuna de les categories o grups professionals dels conceptes salarials fixos i variables; utilització durant l'últim any de suspensions temporals i permisos retribuïts relacionats amb la

CVE-DOGC-A-15299080-2015

conciliació de la vida laboral, personal i familiar, reduccions de jornada per cura de familiars, excedències per cura de fills i familiars.

c. Diagnòstic previ amb indicació dels aspectes de l'organització del treball que s'haurien de millorar per assolir una igualtat real i efectiva entre treballadores i treballadors.

B. Després de l'anterior diagnòstic de situació, el pla d'igualtat s'haurà d'articular a través d'un conjunt ordenat de mesures necessàries per fer efectiva en l'empresa l'igualtat de tracte i de oportunitats entre dones i homes, que integrarà:

a. Els objectius concrets i resultats que son esperats de l'execució del pla d'igualtat.

b. Les estratègies i les practiques a adoptar per a la seva consecució. Enumerar les accions i mesures que es preveu realitzar per a la consecució dels objectius marcats, amb una descripció de les accions programades per a cada tipus d'acció o mesura indicant: la denominació de l'acció, les dates d'execució o periodificació de l'acció, la descripció, objectius, persones responsables, participants (indicant nombre, departament, etc.) així com els mitjans previstos per a l'acció, i l'àmbit territorial de la mateixa.

c. L'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Article 66

Objectius, estratègies i practiques integrants del pla d'igualtat i seguiment del mateix

Un pla d'igualtat contemplarà, en funció del "diagnòstic de situació" de l'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'empresa, objectius qualitatius i quantificables, estratègies d'intervenció, mesures i practiques concretes, acordades entre l'empresa i els representants dels treballadors, entre altres, en els següents àmbits:

a. Accés a l'ocupació.

b. Contractació.

c. Classificació professional.

d. Formació professional, contínua i continuada.

e. Promoció professional.

f. Retribució.

g. Ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i la coresponsabilitat en les tasques domèstiques

h. Seguretat i salut en el treball.

i. Violència de gènere (violència domèstica, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe).

j. Pèrdua del lloc de treball.

Article 67

Calendari d'execució

Aquelles empreses que vinguin obligades a la realització d'un pla d'igualtat hauran d'haver realitzat el mateix dins de la vigència del present Conveni col·lectiu.

Article 68

Comissió paritària per l'igualtat d'oportunitats

S'acorda constituir una Comissió paritària sectorial per l'igualtat d'oportunitats entre els signants del present Conveni amb les següents competències:

Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que pugui sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes en els articles anteriors.

CVE-DOGC-A-15299080-2015

Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb l'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió paritària.

Si així es pacta al si de la mateixa, podrà elaborar un estudi específic en relació amb l'igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones. Partint de les conclusions obtingudes, es proposarà l'elaboració d'un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector.

El resultat de la posada en comú d'aquest informes i les seves conclusions, constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

Taules salarials per a 2015

Grups	Categories	Salari mensual euros
Àrea de Producció		
1	Oficial/a de 1a	1.178,79
	Tallador/a de 1a	1.178,79
	Xiflador/a de 1a	1.138,38
	Maquinista de 1a	1.044,82
	Muntador/a de 1a	1.035,28
2	Oficial/a de 2a	1.132,67
	Tallador/a de 2a	1.132,67
	Maquinista de 2a	1.031,47
	Xiflador/a de 2a	1.024,99
	Muntador/a de 2a	1.022,16
3	Oficial/a de 3a	1.024,99
4	Especialista	999,73
	Peó especialista	976,92
Àrea Administració/Mercantil/Tècnics/Comercial		
1	Enc. gral. de fàbrica	1.466,60
	Cap de Secció fabric.	1.466,60
	Cap de Secció adm.	1.466,60
	Cap de Secció	1.228,85
2	Modelista patronista	1.180,06
	Oficial/a de 1a adm.	1.135,99

CVE-DOGC-A-15299080-2015

	Oficial/a de 2a adm.	988,60
	Viatjant	988,60
3	Auxiliar adm.	962,05
Àrea Magatzem		
1	Cap de magatzem	1.295,05
2	Magatzemista	962,05
	Xofer	962,05
	Vigilant/a	962,05
	Personal de neteja	5,25 preu/hora
	Pòlissa d'assegurances	16,00
	Ajut escolar	97,99

(15.299.080)