

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/773/2019, de 20 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (código de convenio núm. 79000115011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Catalunya, suscrito en fechas 5 de julio de 2018 y 28 de enero de 2019, por parte de la representación social por UGT FICA-CAT y por CCOO de Industria de Catalunya y por la parte empresarial por los representantes del Gremio de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje y Similares de Catalunya, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 20 de febrero de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado orlas partes

Convenio colectivo de Cataluña de cueros, repujados, marroquinería y similares.

Capítulo 1

Normas generales

Artículo 1

Ámbito territorial

CVE-DOGC-B-19085022-2019

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en el territorio de Cataluña, aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otros lugares del Estado Español no afectados por el presente convenio.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado y firmado por la parte social por los representantes de CC.OO de Industria y FICA U.G.T y por la otra parte, por los representantes del Gremi de fabricants de marroquinería, articles de viatge i similars de Catalunya de conformidad con lo establecido en el artículo 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2

Ámbito funcional

El convenio obliga a todas las empresas de cueros, repujados, marroquinería, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabardería, artículos de deportes, artículos de viaje y botonería.

Artículo 3

Ámbito personal

Afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal, que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de la aprobación del convenio, comiencen a prestar sus servicios en las mismas durante el período de vigencia de éste. Quedan, no obstante, excluidos de la aplicación del presente convenio, los que desempeñen funciones de alta dirección, alto gobierno, o alto consejo a que se refiere la normativa vigente.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término persona trabajadora se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre, mujer o transgénero, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 4

Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018, a todos sus efectos. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este convenio podrá ser prorrogado de año en año por tácita reconducción, si no mediase denuncia del mismo.

Artículo 5

Denuncia

La denuncia del convenio se efectuará entre los 120 días y los 90 días antes de la finalización de la vigencia del convenio.

Artículo 6

Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

El Convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 84.1 y 84.2 del Estatuto de los trabajadores y articula la negociación colectiva para el sector de cueros, repujados, marroquinería y similares a través de la estructura negociadora siguiente:

a. Convenio colectivo autonómico de rama de actividad: el actual Convenio colectivo de trabajo para el sector de cuero, repujados, marroquinería y similares es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional.

b. Convenios colectivos de empresa: si los hubiere.

c. Pactos de aplicación del Convenio colectivo: se aplican en la empresa, según lo dispuesto en el Convenio colectivo de trabajo, y se ocupan de las materias que sean propias de la empresa, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en aquél con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores.

Basándose en lo anterior se establecen los siguientes criterios:

1. En relación con los pactos de aplicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de cueros, repujados, marroquinería y similares.

Teniendo en cuenta lo anterior, este Convenio colectivo y los pactos de aplicación mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los pactos de aplicación modificar las materias no disponibles del Convenio colectivo.

2. Convenios de empresa

2.1. Los Convenios colectivos de empresa, vigentes y registrados ante la autoridad laboral competente, son autónomos en sí mismos tanto en sus presentes ediciones como las que se puedan negociar en el futuro, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del presente Convenio colectivo o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste.

Las representaciones sindicales y empresariales expresan su voluntad de que este convenio constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales.

2.2. Las empresas de nueva creación incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo estarán afectadas por el mismo hasta, como mínimo, su pérdida de vigencia. Se exceptúan de este principio aquellas empresas que se creen a partir de la segregación de otras en las que ya estuviera en vigor un Convenio colectivo en los términos del apartado 2.1 anterior. En cuyo caso, se estará a los que acuerden las partes, así como aquellas otras que decidan negociar un Convenio colectivo propio a las que será de aplicación lo dispuesto en los artículos 83.2 y 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas legalmente a los Comités de empresa y/o Delegados de personal, los pactos de adhesión, así como los de articulación y aplicación señalados en el apartado anterior y que pudieran suscribirse, serán de aplicación preferentemente por la dirección de las empresas con las secciones sindicales, si existen, de los sindicatos firmantes de este convenio, en aplicación de las previsiones del artículo 6.3 b de la LOLS y del artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, en particular donde conjuntamente ostenten la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones de empresa a órganos unitarios de representación.

Artículo 7

Compensación

En materia de compensación y absorción se podrá compensar por aumentos voluntarios concedidos por la empresa, sólo hasta un 25% del importe del incremento.

No podrán ser compensables los incentivos, primas u otros conceptos que guarden relación con la productividad.

Artículo 8

Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que en concepto de percepciones de cualquier clase en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose ad personam. En todas las otras cosas las condiciones que disfruten las personas trabajadoras se entenderán unificadas por las normas de este convenio.

Artículo 9

Absorbibilidad

CVE-DOGC-B-19085022-2019

Teniendo en cuenta la naturaleza del convenio, en las disposiciones laborales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes, o por creación de otros nuevos, se considerarán los mismos absorbidos por las mejoras pactadas en el presente convenio, si éstos globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel total de éste.

Capítulo 2

Jornada laboral, descansos, reducciones de jornada, vacaciones y jornada extraordinaria

Artículo 10

Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. En cómputo anual la jornada será como máximo de 1.760 horas efectivas, para todos los años de vigencia del presente Convenio colectivo, respetándose las situaciones más beneficiosas.

Artículo 10.1

Régimen de descansos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes descansos mínimos

- a. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- b. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- c. Las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación.
- d. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de las personas trabajadoras menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

- e. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, si procede, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.
- f. Se respetará la distribución de los descansos actualmente existentes que sean más beneficiosos para las personas trabajadoras, no siendo acumulables a ésta los que ya disfruten las personas trabajadoras en el seno de la empresa.
- g. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria las personas trabajadoras se encuentren en su puesto de trabajo.

Artículo 10.2

Flexibilidad en la jornada ordinaria de trabajo con obligación de recuperación. Adaptación de la jornada a necesidades formativas o conciliatorias.

En cada empresa podrá acordarse con los representantes de los trabajadores la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso.

Las personas trabajadoras, previo acuerdo, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada

CVE-DOGC-B-19085022-2019

de trabajo, así como del turno de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cualquier caso la persona trabajadora víctima de violencia de género, con esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a reordenar su tiempo de trabajo mediante una adaptación horaria o la aplicación de un horario flexible. En este sentido, tendrá derecho a cambiar de turno de trabajo y a una flexibilidad en el inicio de la jornada ordinaria de trabajo de 60 minutos, que deberá recuperarse dentro de la misma semana.

Artículo 10.3

Reducciones de jornada

1. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho al permiso regulado en el artículo 20.9 del presente Convenio colectivo. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad siendo posible previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras ampliar dicha reducción o establecer cualquier otra fórmula de acumulación que ambas partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán acumularla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma del tiempo a que dé lugar la reducción de la jornada por esta causa; el disfrute de este derecho se deberá producir, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad previo aviso de 15 días.

El disfrute de este derecho será compatible con la jornada reducida.

La reducción de jornada de trabajo se ampliará proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria o cualquiera otra que fuera posible organizativa y productivamente y se pacte con la empresa, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. Pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, estando de acuerdo entre las dos partes.

3. En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas mientras dure la situación que genera el derecho, con disminución proporcional del salario.

4. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

5. Regulación de la reducción de jornada para cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, al menos, la mitad de la duración de aquélla, con disminución proporcional de salario, las personas trabajadoras, que tengan condición de progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada del presente apartado podrá acumularse en jornadas completas, siempre que exista

CVE-DOGC-B-19085022-2019

acuerdo entre las partes.

Las personas trabajadoras deberán preavisar al empresario con 7 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una prestación de la seguridad social siempre que se cumplan las condiciones reguladas por el Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

6. Previsiones comunes a todos los supuestos de reducción de jornada

a. En cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de las anteriores reducciones de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre empresario y las personas trabajadoras sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

b. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido de las personas trabajadoras.

c. Las reducciones de jornada serán compatibles con el contrato a tiempo parcial.

d) A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas las personas trabajadoras continuarán prestando servicios en su puesto de trabajo.

Artículo 10.4

Calendario laboral

El mes de enero, las empresas señalarán, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año en curso. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los descansos. Asimismo el calendario incluirá las jornadas especiales así como las de las personas trabajadoras con actividad regular que se desarrollen fuera del centro de trabajo. Dicho calendario deberá estar expuesto durante todo el año en el centro de trabajo

Artículo 10.5

Flexibilidad

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, las empresas al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores podrán aplicar, previa consulta, un calendario con la distribución irregular de la jornada anual para que durante todo el año, puedan disponer como jornada u horario flexible de hasta 176 horas cada año de vigencia del convenio, que se consideraran ordinarias. A pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada, ampliable a lo que establezca la ley al respecto, o acuerdo entre las partes. Estas horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada una de las personas trabajadoras, del calendario que rija en la empresa.

Esta distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los trabajadores. La prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, maternidad, lactancia o violencia de género, salvo acuerdo entre las partes.

Para la aplicación de estas horas flexibles la empresa preavisará con siete días de antelación a la representación de los trabajadores afectados, e informará de la necesidad y justificación causal organizativa o productiva en la que se fundamenta el recurso a estas horas.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas, será la siguiente:

Disminuirá la jornada de otro día en 1 hora si se ha realizado la hora de trabajo flexible dentro de la novena hora de trabajo diario, incluida ésta.

Disminuirá la jornada de otro día en 1,5 horas si se ha realizado la hora de trabajo flexible desde la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

La prolongación de la jornada para la utilización por parte de la empresa de la bolsa de horas flexibles y el periodo de contraprestación compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores.

Mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, se podrán realizar estas horas flexibles en los días fijados como no laborables en el calendario que rija en la empresa. En estos casos la compensación por cada hora flexible realizada será de 2 horas de descanso obligatorio.

Los periodos de descanso compensatorio correspondientes se podrán disfrutar en días completos, procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora afectada.

Las horas de compensación generadas dentro de los primeros seis meses del año natural se deberán disfrutar dentro de los nueve primeros meses del año, y las generadas en los seis últimos meses del año natural se podrán disfrutar dentro del primer semestre del año natural siguiente.

En la puesta en práctica de esta flexibilidad se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal manera que no sea realizada siempre por las mismas personas.

Artículo 11

Vacaciones

A. Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales ininterrumpidamente para todo el personal, pudiendo no obstante fraccionarse este período cuando así lo requieran necesidades imperiosas de producción, o exista mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Las vacaciones se iniciarán en lunes siempre que el período vacacional no se realice en forma continuada y que el lunes no sea festivo.

B. Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal, incrementado con la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados durante las últimas trece semanas.

C. El personal que llegada la época de disfrute de vacaciones llevara en la empresa un tiempo inferior a un año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan, según el tiempo de permanencia en la empresa.

D. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o con la suspensión referida a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de las anteriores situaciones suspensivas, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Así mismo en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las antes señaladas, que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, las personas trabajadoras podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

E. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal, respetando lo acordado en el seno de cada empresa.

F. En todo caso se respetarán las mejoras establecidas para cada empresa.

Artículo 12

Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el presente convenio, entendiéndose las mismas como las no tipificadas en la norma referida a la distribución irregular de la jornada.

Mediante Convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

La empresa optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía fijada para el año 2018, que en ningún caso podrá ser inferior a un importe de 15,30€ de lunes a viernes no festivos, o de 20,40€ los sábados, domingos o festivos de la hora ordinaria, y al importe para el año 2019, que resulte de incrementar el IPC real del 2018 + el 0,7%, y al importe para el año 2020 que resulte de incrementar el IPC real del 2019 + el 0,7%, con un tope de incremento del 2,8% o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido a opción de las personas trabajadoras, en la proporción de 1,5 horas de descanso por hora extraordinaria realizada de lunes a viernes no festivos, y de 1,75 horas de descanso por hora extraordinaria realizada los sábados y domingos o festivos.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las previstas en el apartado tercero de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada persona trabajadora se registrará mensualmente y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

6. La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, Delegados de personal o Secciones sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando su naturaleza, área, departamento o ámbito de realización.

Capítulo 3

Condiciones económicas

Artículo 13

Régimen retributivo

Salarios 2018-2019-2020

Las tablas de salarios para el año 2018, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que regían en 2017 aumentadas con el 2%.

Para el año 2019, las tablas salariales con efectos uno de enero serán las que resulten de incrementar en un 0,7 por 100 las tablas del IPC real del año 2018 con un tope del 2,8%.

Para el año 2020, las tablas salariales con efectos uno de enero serán las que resulten de incrementar en un 0,7 por 100 las tablas del IPC real del año 2019 con un tope del 2,8%.

Pago de atrasos.

Las empresas negociarán con los representantes legales de los trabajadores el pago de los atrasos, de manera fraccionada y mensual, estableciendo como plazo máximo dos meses desde la firma del convenio.

No se aplicará cláusula de revisión salarial.

Clausula de actualización salarial

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, se aplicará la misma cláusula de actualización salarial.

La actualización salarial correspondiente a los ejercicios de los años 2019 y 2020 tendrán como límite el 2,80%, es decir que el IPC real se aplicará con el indicado tope máximo.

Una vez conocido el IPC real se reunirá la Comisión paritaria para fijar las nuevas tablas y cuantificar las cantidades retroactivas que a cada categoría le corresponda, fijándose un plazo máximo (30 de marzo) de cada año, para el pago de los atrasos correspondientes.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

Artículo 14

Accidente de trabajo

Durante la situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social y Mutualismo laboral en el 100% del salario mientras dure la misma, con un máximo de seis meses. A partir de 180 días, el 75% del salario. En todo caso se respetarán las mejoras establecidas en cada empresa.

Artículo 15

Antigüedad

Con el fin de premiar la continuidad en la prestación de servicios por cuenta de una empresa, se establece un premio de antigüedad regulado de la siguiente forma:

Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en trienios del tres por ciento, sobre el salario del convenio para todos los grupos profesionales o categorías.

El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la empresa.

Las categorías de aprendiz, ayudante y aspirante computarán a los efectos de antigüedad desde el 1 de enero de 1980.

Se calculará con independencia de los cambios de grupo profesional o categoría.

Artículo 15.1

Jubilación

A. Las personas trabajadoras que con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en la empresa y que se jubilen estando de alta en la empresa a partir de los sesenta y un años y hasta los sesenta y cinco, percibirán un premio de jubilación al cesar en la empresa por tal causa, de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 61 años 47 días de salario.

A los 62 años 41 días de salario.

A los 63 años 33 días de salario.

A los 64 años 28 días de salario.

A los 65 años 23 días de salario.

Una vez cumplidos los sesenta y cinco años y transcurrido tres meses sin ejercer este derecho por parte de las personas trabajadoras, se considerará perdido el mismo.

B. La jubilación podrá efectuarse a los sesenta y tres años de forma voluntaria, previo acuerdo entre las partes.

Artículo 15.2

Externalización premio de jubilación

Las empresas de marroquinería, durante la vigencia del presente convenio, externalizarán de acuerdo con la legislación, si ésta así lo dispone, el premio de jubilación.

Artículo 15.3

Póliza de seguros

Para el año 2018 las empresas abonarán 16,32€ anuales y para los años 2019 y 2020, el importe anual resultante con los incrementos dispuestos en el artículo 13 del presente convenio, a cada persona trabajadora, por la suscripción de pólizas de seguro individual, que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente,

CVE-DOGC-B-19085022-2019

debida a accidente de trabajo la obligación de suscripción será exclusiva por cuenta de la persona trabajadora, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente formalización de la póliza ante la empresa.

Se facultará a los Comités de empresa o Delegados de personal, para que colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas, con la finalidad de que las mismas puedan ser colectivas.

A tal efecto las empresas podrán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de su plantilla de personal que garantice los riesgos antes citados, y en caso de fallecimiento, las personas trabajadoras podrán designar el beneficiario de la indemnización; en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

Artículo 16

Beneficios

La participación en beneficios se fija en un nueve por ciento del salario del convenio y gratificaciones extraordinarias, incrementada con la antigüedad, cuando corresponda, pudiéndose hacerse efectiva, mensual o por períodos más largos, a elección de la empresa sin exceder de un año.

Artículo 17

Pagas extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano consistirán cada una de ellas en el pago de treinta días de salario a la actividad normal, respetándose lo establecido para aquellas actividades y grupos profesionales que lo tuvieren superior.

Los pagos se realizarán en las siguientes fechas: La de verano hasta el 30 de junio y la de Navidad hasta el 15 de diciembre.

Artículo 18

Ayuda escolar

Para el año 2018, se establece una ayuda anual de 103,03€, para gastos escolares por hijo/a en edad escolar, de 0 a 18 años. Para 2019 y 2020 se incrementará la cuantía con el importe anual resultante con los incrementos dispuestos en el artículo 13 del presente convenio. La cantidad acordada, sólo podrá ser hecha efectiva a uno de los padres, en el supuesto que los dos trabajen en la misma empresa.

Artículo 19

Cláusula de inaplicación (desvinculación)

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 49 del presente convenio colectivo a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es notablemente inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

La solicitud de desvinculación o inaplicación la iniciará el empresario, quien comunicará este extremo a la representación legal de los trabajadores y simultáneamente a la Comisión paritaria del Convenio colectivo. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

- a. Memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente. Igualmente se explicarán las previsiones y las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.
- b. En caso de alegar una situación económica negativa derivada de pérdidas previstas: justificación documental acerca de los criterios empleados para tal estimación y para la previsión de dicha afectación, así como informe técnico sobre el carácter y la evolución de esta afectación basada en datos obtenidos a través de los balances anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo, además de cualesquier otro documento que pueda acreditar dichas previsiones.
- c. En caso de alegar que de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa basada en la existencia de pérdidas actuales, deberá acreditarse documentalmente la entidad y gravedad de las mismas mediante informe de la situación económica negativa de la empresa real y actual de los dos últimos ejercicios contables que justifique la existencia de daños graves en la situación económica de la empresa.

A la documentación de los extremos anteriores también deberá acompañarse para los supuestos a, b y c, la siguiente documentación: 1. Los balances anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integrados por el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, o en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría; 2. Informe sobre las medidas generales o específicas que la empresa tenga previsto emprender para solucionar la situación.

A partir de este momento, se iniciará un período de consultas y negociación en los términos recogidos en el artículo 49 del presente Convenio colectivo. De alcanzarse un acuerdo este deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo y su duración, enviando copia del mismo a la Comisión paritaria para su conocimiento y archivo. En todo caso el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable a la empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas ambas partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos tendrán que atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores”

Capítulo 4

Permisos, licencias, excedencias, suspensiones contractuales y condiciones sociales

Artículo 20

Permisos y licencias retribuidas

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación siempre que ello fuera posible, con justificación previa o posterior, podrán faltar al trabajo con derecho a remuneración establecida para la actividad normal, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se expone a continuación:

CVE-DOGC-B-19085022-2019

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo optar la persona trabajadora por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución. En todo caso, cuando una persona trabajadora contraiga matrimonio un día que no sea laborable para uno de ellos, los 15 días de permiso retribuido que le correspondan empezarán a contar desde el primer día laborable, y no desde el día de la ceremonia, excepto cuando coincida con el periodo de vacaciones.
2. Por boda de un/una hijo/a o padre/madre, un día; en caso de boda de un/una hermano/a tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibir remuneración.
3. Tres días por nacimiento de hijos/as, que podrán ampliarse hasta dos más cuando las personas trabajadoras necesiten realizar un desplazamiento al efecto, uno de los días de permiso deberá de coincidir con un día hábil a efecto de registro.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a un permiso retribuido de una hora diaria mientras dure la situación que genera el derecho.

4. Dos días en los casos de accidente o enfermedad grave con hospitalización, así como por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, por prescripción facultativa, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo las personas trabajadoras necesiten hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de hasta 4 días ininterrumpidos, cuando el desplazamiento sea de más de 200 Km.

En todos los términos de licencias contempladas en el artículo 20.4 el inicio del disfrute de la licencia han de coincidir como el inicio del hecho causante, a excepción de los casos de hospitalización que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en aquel momento perdure el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se podrán disfrutar en este último caso, a elección de las personas trabajadoras, en días sucesivos y siempre que transcurra el preaviso suficiente.

En este caso cuando el derecho de disfrute de esta licencia, fuese coincidente en más de dos familiares en una misma empresa, se preverá como máximo la coincidencia en uno de los dos días de la licencia. En cualquier caso las personas trabajadoras deben acreditar el grado de parentesco y la causa de la hospitalización.

5. En los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas, padres, madres y padres y madres políticas, así como por parto de la esposa, tres días ininterrumpidos de permiso, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando las personas trabajadoras necesiten realizar un desplazamiento al efecto, siguiendo los términos fijados en el apartado anterior en cuanto a distancias y aplicación de la licencia.

En caso de muerte para el resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, el permiso de dos días ininterrumpidos.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.
8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
9. Igualmente se tendrá derecho al permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, y guarda con fines de adopción o acogida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

10. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en los términos del artículo 10.3 del presente Convenio colectivo. Este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre.

11. Durante el año 2018, se disfrutará con carácter individual de un permiso de 16 horas, anuales, retribuidas a la actividad normal, notificándose a la empresa con ocho días de antelación, a partir del año 2019, este permiso se ampliará a 18 horas. Para las personas trabajadoras de nueva contratación este permiso será proporcional.

En referencia al apartado 11, las empresas podrán regular los permisos de forma colectiva, acordando con los

CVE-DOGC-B-19085022-2019

representantes legales de los trabajadores la forma de realizarlos. En cualquier caso, los permisos se disfrutarán dentro del año natural, no superando los mismos el 25% de la plantilla y en períodos de baja producción.

12. La persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima del terrorismo, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

13. Un día con el fin de cumplimentar los requisitos formales que fueren necesarios para la válida constitución de las uniones de hecho.

14. a. Los derechos reconocidos en este artículo también se reconocerán a las parejas de hecho o uniones de hecho que hayan adquirido tal condición conforme a la normativa en vigor aplicable a las mismas en cada Comunidad autónoma, con la excepción de los permisos establecidos en los apartados 1 y 2 de este artículo. La acreditación de tal situación ante el empresario se corresponderá con la necesidad de demostrar el cumplimiento de los requisitos formales exigidos para la válida constitución de las parejas o uniones de hecho en cada Comunidad autónoma.

b. En cuanto al apartado del artículo 20.5 por motivos extraordinarios debidamente acreditados, en caso de desplazamiento por fallecimiento, tal permiso se otorgará por el tiempo que sea preciso más allá de la duración fijada en el mismo en orden al mayor tiempo invertido en el desplazamiento, conviniéndose las condiciones de concesión, sin retribución y debidamente justificados.

Artículo 21

Licencia para estudios y licencias sin sueldo

a. Las empresas que tengan a su servicio personas trabajadoras que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que éstos se puedan presentar a exámenes, en las convocatorias del correspondiente centro, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, previo justificante de los interesados de tener formalizada la matrícula.

b. En el caso de que los estudios y la correspondiente convocatoria a exámenes se refieran a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, dichas personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente a la actividad normal durante el período de duración de la licencia.

c. Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y el empresario.

Artículo 22

Excedencias y suspensiones contractuales

22.1 Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, exceptuando que dicho reingreso se produzca dentro del plazo de un año desde el inicio de su disfrute, en cuyo caso el reingreso será obligatorio.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute, sea computado a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de las personas trabajadoras.

22.2 Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Ello no obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá durante 18 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y se extenderá de igual duración si se trata de categoría especial.

Artículo 23

Suspensiones contractuales

Artículo 23.1

Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de discapacidad del/de la hijo/a la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En todo caso, cualquier ampliación legal del periodo de suspensión por maternidad/paternidad que se produzca durante la vigencia del presente Convenio colectivo se entenderá incorporada de forma automática al texto del mismo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo cual será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente del presente Convenio colectivo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las

CVE-DOGC-B-19085022-2019

seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, y en caso de discapacidad del adoptado o acogido en una duración adicional de dos semanas. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, acogimientos múltiples o discapacidad del hijo/a o menor adoptado o acogido.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en los artículos 23.2, 23.3 y 23.4 del presente Convenio colectivo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 23.2

Suspensión por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas hasta el 5 de julio de 2018 y de 5 semanas a partir de esta fecha, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En todo caso, cualquier ampliación legal del período de suspensión por paternidad que se produzca durante la vigencia del presente Convenio colectivo se entenderá incorporada de forma automática al texto del mismo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; ello no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la

CVE-DOGC-B-19085022-2019

finalización de la citada suspensión.

De la suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 23.3

Suspensión del contrato a causa de dificultades de inserción social y familiar del menor adoptado o acogido.

La persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con motivo de la adopción o acogimiento de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando sean discapacitados o cuando por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditado por los servicios públicos correspondientes. Esta suspensión podrá tener una duración mínima de un mes y máxima de un año.

Artículo 23.4

Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares

En el supuesto contemplado en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, y al amparo de lo establecido en el número 7 del mismo, en cuanto a los criterios para la concreción horaria en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, se acuerda que, en el seno de las empresas, y con el fin de compatibilizar ambos derechos, se pueden acordar de forma negociada diferentes franjas horarias para facilitar la adscripción a las mismas de las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal.

Capítulo 5

Ingresos, contratación, ascensos

Artículo 24

Ingresos

Deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 24.1

Contrato para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la formación y el aprendizaje serán formalizados de acuerdo con el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores o legislación vigente en cada momento.

La retribución garantizada de las personas trabajadoras contratadas en formación se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24.2

Contrato en prácticas

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores.

Será de aplicación el 70% y 85% del salario correspondiente durante el 1º y 2º año respectivamente. La base de cálculo se realizará sobre el salario que se hace constar en el anexo 1 del grupo profesional y del puesto a cubrir y en todo caso no será inferior al salario mínimo interprofesional.

El citado contrato en prácticas, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en el artículo 11.1. del Estatuto de los trabajadores , Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.

Artículo 24.3

Contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y jubilación parcial

24.3.1. Contrato a tiempo parcial

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año o contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Al mismo tiempo y con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo.

Se promoverá un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres, debiendo adoptarse acciones positivas en este ámbito acordadas con los representantes de los trabajadores.

El citado contrato, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores. Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, con la excepción en los supuestos a los cuales se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores.

24.3.2. Contrato de relevo y jubilación parcial

De conformidad con el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, en relación a los artículos 215 y 205 del RD 8/2015, y teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, puede resultar de interés la utilización de la jubilación parcial y de los contratos de relevo. A tal fin, durante la vigencia del presente convenio, las organizaciones firmantes divulgarán entre las empresas afectadas por el mismo las características de este tipo de contratos para favorecer su utilización.

El contrato de relevo realizado a una persona trabajadora, puede estar asociado a la jubilación parcial de otra persona trabajadora de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas trabajadoras afectadas.

En este caso, la persona trabajadora puede acceder a una jubilación parcial con una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% y en determinadas circunstancias puede acompañarse por una persona trabajadora relevista que sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que la persona trabajadora jubilada reúna los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

En el caso de ser necesario un contrato de relevo, el lugar de trabajo del relevista podrá ser, o no, el mismo de la persona trabajadora substituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia de las bases de cotización de los dos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

Esta jubilación parcial, permite a las empresas realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la substitución parcial de personas trabajadoras próximas a la edad de jubilación, por otras personas trabajadoras bien temporales que ya están contratadas en la empresa, o bien parados de nuevo ingreso. Paralelamente, a las personas trabajadoras próximas a la edad de jubilación les permite acceder a esta de manera parcial y, al

CVE-DOGC-B-19085022-2019

mismo tiempo, se fomenta la ocupación de nuevas personas trabajadoras.

A esta persona trabajadora relevista, la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria o según lo establecido en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores. En cuanto a la jornada, y salvo de lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con la persona trabajadora sustituida o relevada. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora substituida o ser simultaneo.

Cualquier modificación legislativa o reglamentaria en relación con esta modalidad contractual que se produzca durante la vigencia del presente convenio se entenderá incorporada automáticamente a lo aquí regulado.

Artículo 25

Contrato por circunstancias de la producción

El contrato por circunstancias de la producción podrá ampliarse hasta 12 meses, en un período de 18 siempre que persista la causa. A la finalización de dicho contrato, la persona trabajadora percibirá la indemnización correspondiente a un día por mes trabajado.

Artículo 26

Régimen común de los contratos de duración determinada

a. Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los contratos de duración determinada se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio colectivo, así como por los artículos 8.2, 15, 49.1.c del Estatuto de los trabajadores.

b. Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

c. Las personas trabajadoras que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Lo establecido en este párrafo también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

En el supuesto de que la encadenación de contratos prevista en el apartado anterior lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un período de 18.

Igual regla regirá en aquellos supuestos en que en un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más contratos temporales con diferentes personas trabajadoras, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformará en indefinido el contrato de la persona trabajadora que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviera ocupando el puesto de trabajo en cuestión. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al contrato que se encontrare vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

d. Con el fin de fomentar la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad, injustificada, las necesidades permanentes de la empresa deberán atenderse con contratos indefinidos ordinarios y las necesidades coyunturales mediante el recurso a la contratación temporal, potenciando para las actividades discontinuas o estacionales los contratos fijos discontinuos.

e. A la finalización del contrato temporal, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos

CVE-DOGC-B-19085022-2019

formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 27

Ceses y plazos de preavisos

El personal que desee cesar o suspender su contrato de trabajo por cualquier causa deberá avisar a ésta cuando menos con una antelación de los siguientes plazos.

Personal directivo y técnico titulado, dos meses.

Personal técnico no titulado y administrativo, un mes.

Resto de personal, quince días.

El incumplimiento total o parcial de dichos plazos comportará la deducción del importe de los días de falta de comunicación de los emolumentos pendientes de pago.

Artículo 28

Empresas de trabajo temporal

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la normativa reglamentaria vigente, así como en el presente Convenio colectivo. No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a las personas trabajadoras en huelga.

Si a la finalización del término de contrato de puesta a disposición, la persona trabajadora continua prestando servicios en la empresa usuaria se le consideraría vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Para el caso de que la contratación de personas trabajadoras pertenecientes a empresas de trabajo temporal supere el porcentaje del 12% del total de plantilla fija de cada empresa se procederá al análisis conjunto entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores de las causas que han llevado a tal situación y de las posibles medidas para poder alcanzar un mayor índice de estabilidad en la empresa respecto al personal que desarrolle su prestación laboral en la misma.

Artículo 29

Ascensos

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se respetarán en la empresa lo establecido en dicha Ley respecto a los criterios de promoción interna y ascensos. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua, informando a los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo 6

Seguridad y salud laboral

Artículo 30

Seguridad y salud en el trabajo

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la

CVE-DOGC-B-19085022-2019

persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en citada Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar el contenido de este capítulo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan aplicar el párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Artículo 31

Principios generales

Artículo 31.1

La prevención de riesgos laborales deberá integrar en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir: a. Los objetivos de la política preventiva a desarrollar en la empresa. b. La estructura organizativa dispuesta para llevarla a cabo. c. Las responsabilidades y las funciones a todos los niveles en el seno de la empresa respecto a dicha política. d. Las prácticas, los procedimientos, y los procesos para llevarla a cabo. e. Los recursos humanos y materiales, y económicos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Con el objetivo, por tanto, de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará un plan de prevención de riesgos laborales. El citado plan de prevención será el documento sobre el cual se articulará toda la acción preventiva, entendiéndose que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención serán:

- a. La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, incluidos los psicosociales. Estos riesgos deberán ser objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos laborales. Los delegados de prevención tendrán de ser informados sobre el método de evaluación a emplear así como sobre el proceso para llevar a cabo la evaluación.
- b. La planificación de la actividad preventiva cuando los resultados de la evaluación de riesgos pongan de manifiesto situaciones de riesgo, identificando las acciones preventivas, el desarrollo de las mismas, los responsables, el calendario y los presupuestos.

El plan de prevención así como los procedimientos de seguimiento y control del mismo deberán ser acordadas en el seno del Comité de seguridad y salud, o en ausencia de este, entre los delegados de personal o delegado de personal y la dirección de la empresa.

Artículo 31.2

Para la consecución de los anteriores objetivos, la acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución técnica.

Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea.

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Planificar su prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Tomar en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como prevee el artículo 4.7 de la LPRL.

Artículo 31.3

En aplicación del artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad las personas trabajadoras de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan.

Artículo 32

Delegados de prevención

32.1 Los Delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores de acuerdo a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con la excepción del tramo de 50 a 100 personas trabajadoras, en el que el número de Delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta 30 personas trabajadoras, el Delegado de personal será el Delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras esté entre 31 y 49 personas trabajadoras, habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

32.2 Referente a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

32.3 Es aplicable a los delegados de prevención lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en lo referente a reserva horaria.

32.4 Será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo las empresas facilitarán la asistencia a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

32.5 Delegado/a de medioambiente

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras un Delegado de medio ambiente de entre los Delegados de prevención, sus facultades y competencias son:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnológicas de las que se pudiesen derivar riesgos

CVE-DOGC-B-19085022-2019

medioambientales, así como el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Recibir de la empresa copia de la documentación que esta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

6. Promover en la empresa la adopción de medidas tendientes a reducir los riesgos medioambientales y mejora de la gestión medioambiental.

7. Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con el medioambiente.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado/a de medioambiente de entre sus representantes en el Comité de seguridad y salud.

Artículo 33

Comités de seguridad y salud

33.1 En los centros de 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención, de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de seguridad y salud: Los Delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de seguridad y salud), personas trabajadoras con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral a menos que se estime la necesidad en menor periodo, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de seguridad y salud, podrán acordar con las personas trabajadoras la creación de un Comité intercentros de seguridad y salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

33.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 34

Evaluación de riesgos

34.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad. En todo caso, el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Las citadas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución de acuerdo al plan de prevención.

34.2 Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

Artículo 35

Formación en materia de prevención

35.1 De las personas trabajadoras: antes de ser asignado a un puesto de trabajo, la persona trabajadora recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.

La formación deberá ser centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

35.2 De los Delegados de prevención: los Delegados de prevención accederán a la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

El plan de formación de los Delegados de prevención será acordado en el seno del Comité de seguridad y salud laboral, estando las empresas obligadas a facilitar la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditar la asistencia a los mismos.

La formación se facilitará por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia.

Artículo 36

Vigilancia de la salud

36.1 El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, previo consentimiento de los mismos y previa información de las pruebas a realizar y la finalidad de las mismas, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

36.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

36.3 Reconocimientos médicos

Las empresas a través de las mutuas patronales de accidente o servicio de prevención, efectuarán cada año una revisión médica anual general a todo el personal, incluida la ginecológica a quien la solicite, entregándose el resultado al afectado.

36.4 Reconocimientos médicos para la prevención de riesgos laborales.

Aquellas personas trabajadoras y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

Estos reconocimientos deberán de ser específicos, y se adecuarán a la periodicidad acordada en el seno de la empresa de conformidad con la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 37

Protección a la maternidad

37.1 El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación

CVE-DOGC-B-19085022-2019

de embarazo o parto reciente o durante el período de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras o del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley, de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos .

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del lactante, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a, se llevará a cabo las medidas de movilidad funcional prevenidas en el artículo 26.2 de la LPRL.

En el seno de los diferentes Comités de seguridad y salud laboral de las diferentes empresas se debatirá con el servicio de prevención de forma conjunta los puestos de trabajo más adecuados al efecto.

Artículo 38

Mutuas

La elección de la mutua de accidente de trabajo y enfermedades profesionales se hará con la participación del Comité de seguridad y salud; los/as Delegados/as de prevención requerirán a los representantes de los trabajadores el preceptivo informe cuando así esté dispuesto legalmente.

Artículo 39

Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular

- 1º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- 5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- 6º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no extrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

Artículo 40

Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a las personas trabajadoras una prenda de trabajo anual.

Artículo 41

Regulación de trabajos tóxicos

Queda prohibido el uso de pegamentos a base de benceno o bencina, por tener éstos la consideración de tóxicos, deberán utilizarse únicamente productos elaborados a base de látex o bencina.

Así mismo, será obligatoria la instalación de extractores para la posible evaporación de gases emanados de la gasolina, en los casos circunstanciales que hubiere de emplearse.

En el seno de las empresas se tomarán las medidas preventivas de conformidad con el Reglamento REACH (Reglamento europeo de control y gestión de sustancias químicas).

Capítulo 7

Comisión paritaria de formación

Artículo 42

Comisión de formación

Para el sector de marroquinería de Cataluña y en función de la legislación vigente, se constituirá una Comisión paritaria de formación, cuyos miembros serán designados entre los representantes sindicales y patronales, para la promoción, información y seguimiento de los planes de formación.

Así mismo, esta comisión, velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos y de los intereses de formación de las empresas y de las personas trabajadoras.

Ambas partes se comprometen a desarrollar las cualificaciones y competencia adquiridas por parte de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

Esta comisión tendrá como cometido promover acciones complementarias a la formación para desarrollar estudios de necesidades, impacto y evaluación de la formación en el sector.

Estará formada por cuatro miembros, dos designados por la parte empresarial y dos por la parte sindical.

Capítulo 8

Derechos sindicales

Artículo 43

Comités de empresa y Delegados sindicales del artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical. Derechos de participación e información.

Los representantes unitarios de las personas trabajadoras y los Delegados sindicales del artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical tendrán las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores. Conforme a las mismas tendrán:

1. Derecho a ser informados y consultados por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario a los representantes, a fin de que éstos tengan conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el

CVE-DOGC-B-19085022-2019

intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y los representantes actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de las personas trabajadoras.

2. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informado trimestralmente:

a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, si tiene establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Artículo 44

Licencia a cargos sindicales

a. A las personas trabajadoras con cargo sindical se les concederá la licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubiera de percibir en el caso de haber trabajado.

La causa y duración de la licencia será acreditada por la persona trabajadora competente.

b. Cuando la persona trabajadora con cargo sindical, en el supuesto del apartado anterior, debiera desplazarse fuera de la provincia de su residencia habitual, la licencia con derecho a la retribución que hubiera de percibir, en el caso de haber trabajado, podrá extenderse hasta un máximo de cinco días consecutivos.

Artículo 45

Permiso por cargo sindical

Las personas trabajadoras que por acceder a cargos sindicales o políticos, no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con el trabajo en la empresa, se les concederá permiso por tiempo indefinido, sin derecho a recibir remuneración alguna y causando baja en la empresa, y computándose el tiempo transcurrido a los efectos del cálculo de antigüedad.

Cuando finalice la causa que originó el permiso, la persona trabajadora volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando al empresario con un mes de antelación.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, podrá contratar al sustituto mediante un contrato interino de sustitución que al finalizar el permiso se podrá rescindir.

Artículo 46

Sistema de acumulación de horas

A nivel de centro de trabajo, los Delegados o miembros del Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité del mismo centro.

Para que ello tenga efecto, la cesión deberá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario. Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

El crédito de horas retribuidas correspondiente a los miembros de los Comités, Delegados de personal y Delegados sindicales será acumulable por periodos semestrales o anuales, únicamente para casos de formación y con un preaviso de siete días, siempre que sea posible, previa notificación a la empresa por parte de las

CVE-DOGC-B-19085022-2019

organizaciones sindicales en las candidaturas que se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de estos derechos.

El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de personal y Delegados sindicales.

Artículo 47

Canon de negociación

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación y seguimiento del convenio, las centrales sindicales firmantes, previa conformidad por escrito de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, y a través de los Delegados de personal o miembros de Comités de empresa, recaudarán el 1% del salario de cotización correspondiente a una mensualidad por cada persona trabajadora, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato.

La citada cantidad será ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente convenio y en la cuenta que ellos indiquen. La cantidad resultante, se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del convenio, en proporción al número de representantes en la Mesa negociadora.

El canon de negociación podrá descontarse durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 48

Información

Antes de efectuar despido o sanción, y a los efectos sólo de información, se les comunicará y serán oídos tanto el Comité de empresa como los Delegados de personal si procede.

Artículo 49

Modificaciones

Cualquier modificación sobre los sistemas de incentivos, métodos de trabajo, etc., en el seno de la empresa, se establece la obligación de información del personal afectado, como trámite previo al inicio formal del siguiente procedimiento:

1. Al amparo de la posibilidad conferida en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, el presente Convenio colectivo establece el siguiente procedimiento colectivo específico de modificación sustancial de condiciones de trabajo:

a. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días, salvo prórroga del mismo por acuerdo de las partes. Durante el mismo las partes habrán negociado de buena fe con la intención de la consecución de un acuerdo sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la modificación mediante el recurso a otras medidas de flexibilidad interna previstas en la ley y en el presente convenio que puedan resultar menos intensas, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Este periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo, acompañada de una precisa, concreta y amplia documentación que posibilite una negociación real.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si los hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

b. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la designación de los sujetos que hayan de llevar a cabo la negociación de periodo de consultas deberá realizarse conforme los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

En el supuesto regulado en el presente apartado el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

2. No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas, así como de las condiciones reguladas en el presente convenio, que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este convenio y/o desarrolladas en acuerdos colectivos puestas en garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación, especialmente en cuanto a las medidas relativas al horario, distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ni aquellas que alteren la ejecución de medidas de acción positiva previstas en el presente convenio, o cuando comporten una agravación de riesgos laborales, o redunden en perjuicio de la formación profesional de la persona trabajadora o en menoscabo de su dignidad.

Capítulo 9

Nomenclátor

Artículo 50

Clasificación de puestos de trabajo

Se establece el sistema de clasificación profesional de los grupos profesionales de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo, tal como recoge el artículo 22 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

La clasificación de puestos de trabajo en las Industrias del ámbito funcional del presente convenio, será la siguiente:

En este artículo se definen los grupos profesionales que se agrupan por diversos trabajos y funciones que se realizan en el sector de la marroquinería, dentro de las áreas orgánicas funcionales:

Estas áreas orgánicas funcionales que son:

- A. Producción.
- B. Administración/Mercantil/Técnicos/Comercial.
- C. Almacén y servicios.

A. Área de producción: oficiales, cortadores, chifladores, maquinistas, montadores, especialistas, peones, personal en formación y aprendices.

Grupo 1

1. Oficial/a de primera

Es el operario/a que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades, tales como bolsos, carteras, billeteros, pitilleras, carteras de documentos, maletas, maletines, cinturones, correas de reloj, marcos de fotografías, álbumes, estuchería, artículos de regalo, etc., obtenidos en cualquier clase de pieles, productos plásticos, tejidos u otras materias y que conociendo a la perfección todos y cada uno de los procesos de fabricación es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aplicando las técnicas y procedimientos específicos, de forma autónoma, con la calidad, acabados requeridos y en los plazos previstos, en condiciones ambientales y de seguridad establecidas y con la adecuada atención al cliente que pide el servicio, aún aquellas que por su calidad o nobleza de los materiales empleados suponga especial gusto y delicadeza en su acabado y presentación.

2. Cortador/a de primera

Es el operario/a que partiendo de un patrón, es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel incluidas las exóticas, y otros materiales, con medios mecánicos a mano con rejón o cuchilla.

3. Chiflador/a de primera

Es el operario/a que mecánicamente o a mano rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio

toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

4. Maquinista de primera

Son los operarios capaces con cualquiera de los tipos de máquina utilizadas en esta industria, de coser cualquier pieza en cualquier material y con la máxima perfección.

5. Montador/a de primera

Es el operario/a que recibiendo las piezas de corte, rebaje, cosido, etc., es capaz de montarlas y alistarlas, aun aquellas confeccionadas con las pieles más finas y los materiales más delicados, colocando con la mayor perfección los cierres, boquillas, fornituras, etcétera.

Grupo 2

1. Oficial/a de segunda

Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los oficiales de 1ª con la suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a aquéllos o bajo supervisión de un responsable.

2. Cortador/a de segunda

Son quienes ejecutan los mismos trabajos que los cortadores de 1ª pero sin llegar a la perfección exigible a aquéllos.

3. Chiflador/a de segunda

Son quienes realizan los mismos trabajos que los chifladores de 1ª, pero sin la perfección exigible a aquéllos.

4. Maquinista de segunda

Son quienes realizan los mismos trabajos que los maquinistas de 1ª, pero sin la perfección exigible a aquéllos.

5. Montador/a de segunda

Ejecutan los mismos trabajos que los montadores de 1ª, pero sin la perfección exigible a aquéllos.

Grupo 3

1. Oficial/a de tercera

Integran esta categoría los/las que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización y que habiendo alcanzado un nivel óptimo en su ejecución, no han alcanzado aún ni los conocimientos ni la práctica indispensable para efectuar los trabajos exigibles al oficial/a de 2ª.

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores se reunirán y establecerán un procedimiento para analizar anualmente si éste o éstos han alcanzado los conocimientos y prácticas suficientes para reconocerles la categoría superior, de acuerdo con las funciones que realizan y para las que han sido formados.

Grupo 4

1. Especialistas

Son aquellos operarios/as mayores de 18 años que sin haber realizado aprendizaje, pero con un período necesario de prácticas y adaptación, son capaces de realizar los trabajos correspondientes a: forrador/a, rebajador/a, repasador/a, planchador/a, cortador/a de forros, encolador/a, recortador/a, soldador/a, reparador/a, prensista, troquelador/a, serigrafiador/a, así como auxiliar de cortador/a, chiflador/a, pintado, etc. Respecto a la fabricación de artículos de viaje, aquellos operarios que se adiestren en el manejo de las máquinas de bigornia.

2. Peones especializados

Son las personas trabajadoras mayores de 18 años que ejecutan trabajos para los que no se requiere preparación ni conocimientos, teóricos o prácticos de ninguna clase, sino solamente la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida a la voluntad de llevar a cabo aquellos trabajos que se le encomiendan.

B. Área administración/mercantil/técnico/comercial: encargado/a general de fábrica, jefe de sección de

CVE-DOGC-B-19085022-2019

fabricación, jefe de sección administrativo/a, jefe sección, modelista patronista, oficial/a 1ª administrativo/a, oficial/a 2ª administrativo/a, viajante y auxiliar administrativo/a.

Grupo 1

1. Encargado/a general de fábrica

Es la persona bajo las ordenes de la dirección técnica y/o de la fábrica, con los suficientes conocimientos teóricos/prácticos, capacidad de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, que asume bajo su responsabilidad de dirección, la vigilancia y el cumplimiento relacionado con los procesos de fabricación, ordenando la manera que los trabajos se han de desarrollar.

2. Jefe/a de sección de fabricación

Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su superior inmediato, organiza, dirige, ordena, controla y supervisa con responsabilidad el trabajo de las personas trabajadoras de su sección, así como de los procesos de fabricación mandando la forma que los trabajos se desarrollan, mismamente, ha de controlar la puesta a punto y la gestión del funcionamiento de las máquinas, es quien tiene las responsabilidades disciplinarias y de seguridad e higiene laboral en el ámbito de sus competencias.

3. Jefe/a de sección administrativo/a

Es la persona que lleva las responsabilidades de dirección, control de dos o más departamentos o secciones, encargándose de orientar, cohesionar equipos, así como de distribuir, planificar y organizar el trabajo aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

4. Jefe de sección

Es la persona con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su superior inmediato, organiza, dirige, ordena, controla y supervisa con responsabilidad el trabajo de las personas trabajadoras de su sección, así como de los procesos de fabricación mandando la forma que los trabajos se desarrollan, mismamente, ha de controlar la puesta a punto y gestión del funcionamiento de las máquinas.

Grupo 2

1. Modelista patronista

Es quien tiene suficientes conocimientos técnicos y de procedimientos para proyectar, desarrollar y obtener los modelos que constituyen el catálogo de productos de la empresa.

2. Oficial/a de 1ª administrativo/a

Es la persona que con plena iniciativa y responsabilidad realiza funciones, tareas y operaciones consistentes, entre otras: indicadores, estadísticas, facturación, tesorería, contabilidad, personal, sistemas informáticos, etc.

3. Oficial/a de 2ª administrativo/a

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringida realiza los mismos trabajos que él/la oficial/a de 1ª administrativo/a manteniendo la suficiente corrección y eficacia en sus funciones.

4. Viajante

Es la persona que a las órdenes de su jefe/a inmediato y con servicio exclusivo a su empresa, con conocimientos necesarios para la misión encargada, ya sea en viaje con ruta previamente señalada, en plaza o en las dos modalidades, según se haya pactado, se encarga de la venta de los productos o subproductos elaborados e informa sobre la orientación del mercado, y que trabaja y gestiona para que todas sus operaciones se realicen adecuadamente.

Grupo 3

1. Auxiliar administrativo/a

Es la persona que con iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas, recepción y atención telefónica y/o comercial en general, con conocimientos informáticos.

C. Área de almacén: jefe de almacén, almacenista, chofer, vigilante/a.

Grupo 1

CVE-DOGC-B-19085022-2019

1. Jefe de almacén

Es la persona bajo las ordenes del responsable logístico, con los suficientes conocimientos teóricos/prácticos, asume el control, la vigilancia y las normas de seguridad aplicadas a internos y externos de la organización y los procesos de la gestión de stocks.

Grupo 2

1. Almacenista

Es la persona con dependencia de su superior jerárquico que realiza trabajos propios de almacenaje, revisión, control, preparación de pedidos y expediciones bajo una cierta supervisión.

2. Chofer

Es la persona que estando en posesión del necesario permiso de conducir, es responsable de la conducción y de la seguridad de camiones, coches, furgonetas, carretillas elevadoras y otros vehículos de la empresa.

3. Vigilante/a

Es la persona que con conocimientos y responsabilidades elementales, tendrá cuidado de los accesos a los locales propios de la empresa, realizando funciones de vigilancia y atención telefónica propia de su responsabilidad.

4. Personal de limpieza

Es la persona que realiza tareas propias de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones y anexos de la empresa.

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores, si es pedido por estos, se reunirán y establecerán un procedimiento para analizar anualmente si estos han alcanzándolo los conocimientos y prácticas suficientes para reconocerles el grupo superior, de acuerdo con las funciones que realizan y para las que han sido formados.

Capítulo 10

Régimen disciplinario y faltas y sanciones

Artículo 51

Potestad sancionadora

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 52

Clases de faltas

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 53

Faltas leves

1. Faltar un día al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
4. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, durante la jornada.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

5. La falta de aseo personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. Los pequeños descuidos en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
7. No cursar en el tiempo oportuno, el parte de baja de IT (3 días) o no avisar a la empresa, durante las primeras horas de la jornada, del motivo de la no asistencia al trabajo, salvo que justificara su imposibilidad.

Artículo 54

Faltas graves

1. La comisión de tres faltas leves en un mes, aunque sean de distinta naturaleza, excepto las de puntualidad, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
2. Más de nueve faltas de puntualidad en tres meses.
3. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
4. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
5. La voluntaria disminución de la actividad normal, o los defectos en la calidad fijada, por negligencia de la persona trabajadora.
6. El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
7. La embriaguez no habitual durante el trabajo, o la ingestión de estupefacientes.
8. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad, así como la desobediencia en el cumplimiento de las normas de Seguridad Laboral estando advertido por la empresa.
9. Simular la presencia de otra persona trabajadora o encubrir su ausencia fichando o firmando por él.
10. Comer o fumar en el puesto de trabajo existiendo zonas habilitadas a tal efecto, salvo autorización expresa de la empresa.
11. El acoso sexual ambiental o el acoso por razón de sexo ambiental cuando no revistan suficiente gravedad y la tolerancia del personal con mando respecto a dichas conductas o respecto a las faltas muy graves relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como impedir u obstaculizar las investigaciones durante la fase de instrucción de los procedimientos de denuncia internos regulados en el presente Convenio colectivo iniciados respecto a tales conductas.

Artículo 55

Faltas muy graves

1. La reiteración de falta grave, dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo sin justificación, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en seis meses.
4. El fraude, deslealtad, abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a ésta.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres, edificios y documentos de la empresa.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La embriaguez habitual durante el trabajo y la drogodependencia manifestada en la jornada laboral y en su puesto de trabajo.
8. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la dignidad mediante la ofensa verbal o física y también de carácter sexual. El acoso sexual de intercambio y los casos de acoso sexual ambiental cuando este último revista especial gravedad. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

10. Originar frecuentes peleas y riñas con compañeros de trabajo.

11. Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de faltas muy graves:

a. El acoso por razón de sexo: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b. El acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las actuaciones definidas ocurridas dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada. Esta denuncia se podrá dirigir tanto a la dirección, como a la representación sindical. Ante ella, la dirección de la empresa abrirá obligatoriamente expediente, creando una Comisión de seguimiento que deberá evaluar la gravedad del caso, que estará constituida de forma paritaria, con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días.

La tramitación del expediente no podrá exceder de doce días. Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo.

El trámite se realizará en la estricta confidencialidad y reserva, garantizando la dirección de la empresa, la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agraviada.

12. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 56

Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirá el trámite previsto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 57

Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes

Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y de sueldo de quince a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 58

Prescripciones

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para:

Faltas leves a los 10 días.

Faltas graves a los 20 días.

Faltas muy graves a los 40 días.

Todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse producido.

Capítulo 11

Comisión paritaria y acuerdo interconfederal de Cataluña

Artículo 59

Comisión paritaria

La Comisión paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores, uno de CC OO y uno de UGT, respectivamente y dos de los empresarios, los cuales se podrán dotar de los asesores que consideren oportunos. Hará las funciones de presidente la persona elegida en cada momento.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio: tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:
 - 1.1. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.
 - 1.2. La Resolución de la Comisión paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión paritaria, realice in situ. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.
 - 1.3. Los acuerdos de la Comisión paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores. En cualquier caso los afectados (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. En este sentido, la Comisión paritaria coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, conciliación y arbitraje del marco autonómico existente (Tribunal laboral de Catalunya).
 - 2.1 Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
 - 2.2 Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos y individuales que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
 - 2.3 Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio colectivo en los supuestos contemplados en los artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores serán, respectivamente, las establecidas en los artículos 19 y 49 del Convenio colectivo.
3. En el supuesto de que la representación de los trabajadores la ostenten los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del presente Convenio colectivo, la empresa podrá atribuir su representación a la parte empresarial en la Comisión paritaria, quien designará en el plazo máximo de 5 días desde recibida la solicitud de intervención de una persona de la misma. La persona que actúe en representación de las personas trabajadoras y la de empresa deberá desarrollar un periodo de consultas en los términos del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.
4. Los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

5. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC) vigente en cada momento.

Ambas partes se comprometen a no designar como mediadores a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión paritaria o negociadora del presente Convenio colectivo.

6. Las personas trabajadoras y empresarios del sector, se comprometen a cumplir fielmente todas las disposiciones legales establecidas y de forma especial las referentes a la persecución del trabajo clandestino, como así mismo a no establecer tratos discriminatorios por pertenecer a cualquier central sindical o partido político reconocido legalmente.

7. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a mantener y negociar un calendario para verificar y controlar el trabajo clandestino.

Artículo 60

Acuerdo interprofesional de Catalunya

En relación con los criterios sobre la ultractividad, contratación, subcontratación y empresas multiservicios, flexibilidad negociada, movilidad geográfica internacional, la formación profesional y la promoción, los procesos de reestructuración, responsabilidad social, igualdad, absentismo, la salud laboral, movilidad sostenible a los centros de trabajo, uso de tecnologías de la información y la comunicación, teletrabajo y la solución de conflictos de trabajo se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos Comisión Obrera Nacional de Cataluña y Unió General de Treballadors de Catalunya y las patronales Foment del Treball Nacional, PIMEC i FEPIME en todo lo que no se oponga al presente convenio.

En consecuencia, ambas partes en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva, plural o, que puedan producirse y especialmente, las discrepancias colectivas surgidas durante los períodos de consulta, en los casos y plazos previstos en el artículo 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo) y 82.3 (inaplicación salarial), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Las empresas que no tengan representación legal de los trabajadores, en los supuestos antes citados y siempre siguiendo los procedimientos previstos en los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en cuanto a su representación, se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 61

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas para las Industrias de la piel, Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

Capítulo 12

Planes de igualdad

Artículo 62

Criterios respecto al establecimiento de planes y medidas de igualdad

Todas las empresas están obligadas a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán acordarse con los representantes de los trabajadores.

En las empresas de 200 o más personas trabajadoras se deberá negociar un plan de igualdad con los

CVE-DOGC-B-19085022-2019

representantes de los trabajadores, conforme a lo prevenido en el presente Convenio colectivo.

Artículo 63

Principios generales respecto al establecimiento de un plan de igualdad en la empresa

El establecimiento y negociación de un plan de igualdad en las empresas deberá acordarse con los representantes de los trabajadores conforme las siguientes directrices:

A. La primera actuación del plan será la realización por la empresa y acordada con los representantes de los trabajadores de un diagnóstico de situación o análisis comparativo de la situación laboral de las personas trabajadoras de la empresa. Los planes de igualdad se realizarán de acuerdo a los siguientes parámetros:

- a. Características de la empresa (datos generales, ámbito territorial, forma jurídica, número de centros, localización de los centros, etc.)
- b. Datos de la plantilla de los últimos cinco años desagregados en función del sexo respecto a la distribución de la misma: por edades, nivel de estudios, antigüedad, tipos de contrato, departamentos y niveles jerárquicos, movimientos de personal en cuanto a número de ingresos y número de bajas, número de personas que han recibido formación y número de horas dedicadas a la misma y tipo de acciones formativas; número de personas que han promocionado y tipo de puesto al que han accedido, con especificación del número de promociones vinculadas a la movilidad geográfica; sobre retribuciones, distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional, media para cada uno de los grupos profesionales de los conceptos salariales fijos y variables; utilización durante el último año de suspensiones temporales y permisos retribuidos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, reducciones de jornada por cuidado de familiares, excedencias por cuidado de hijos y familiares.
- c. Diagnóstico previo con indicación de los aspectos de la organización del trabajo que deberían mejorarse para alcanzar una igualdad real y efectiva entre las personas trabajadoras.

B. Después del anterior diagnóstico de situación, el plan de igualdad deberá articular a través de un conjunto ordenado de medidas necesarias para hacer efectiva en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que integrará:

- a. Los objetivos concretos y resultados que son esperados de la ejecución del plan de igualdad.
- b. Las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución. Enumerar las acciones y medidas que se prevé realizar para la consecución de los objetivos marcados, con una descripción de las acciones programadas para cada tipo de acción o medida indicando: la denominación de la acción, las fechas de ejecución o periodificación de la acción, la descripción, objetivos, personas responsables, participantes (indicando número, departamento, etc.) así como los medios previstos para la acción, y el ámbito territorial de la misma.
- c. El establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 64

Objetivos, estrategias y prácticas integrantes del plan de igualdad y seguimiento del mismo

Un plan de igualdad contemplará, en función del diagnóstico de situación de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, objetivos cualitativos y cuantificables, estrategias de intervención, medidas y prácticas concretas, acordadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a. Acceso al empleo.
- b. Contratación.
- c. Clasificación profesional.
- d. Formación profesional, continua y continuada.
- e. Promoción profesional.
- f. Retribución.
- g. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la

CVE-DOGC-B-19085022-2019

conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad en las labores domésticas.

h. Seguridad y salud en el trabajo.

i. Violencia de género (violencia doméstica, acoso sexual y acoso por razón de sexo).

j. Pérdida del puesto de trabajo.

Artículo 65

Calendario de ejecución

Aquellas empresas que vengan obligadas a la realización de un plan de igualdad deberán haber realizado el mismo dentro de la vigencia del presente Convenio colectivo.

Artículo 66

Comisión paritaria por la igualdad de oportunidades

Se acuerda constituir una Comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente convenio con las siguientes competencias:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión paritaria.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres. Partiendo de las conclusiones obtenidas, se propondrá la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 67

Registro del Plan de igualdad

Una vez acordado el Plan de igualdad se dará traslado de una copia firmada a la Comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

Si la empresa solicita el distintivo igualdad en la empresa, deberá entregar a los representantes de los trabajadores copia de esta solicitud y de la documentación que la acompañe para que estos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se pide esta solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

Los representantes de los trabajadores serán informados por la empresa respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 68

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio

Artículo 68.1

Declaración de principios

Entre los principio de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personal y la igualdad.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar salida a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretenden garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas estén obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Artículo 68.2

Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio colectivo.

Artículo 68.3

Definiciones y medidas preventivas

1. Acoso moral (mobbing)

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

2. Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la directiva 54/2006 de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente

CVE-DOGC-B-19085022-2019

procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar en tres formas:

- a. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- b. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- c. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

5. Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas las siguientes

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

Artículo 68.4

Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

1. Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con la relación a quien formule imputación o denuncia falsa mediando mala fe.

Inmunidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que puedan arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

2. Ámbito de aplicación

CVE-DOGC-B-19085022-2019

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

3. Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a. Directamente por la persona afectada.
- b. A través de los representantes de los trabajadores.
- c. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

4. Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que será las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar durante el mismo que se respeten los principios de información que se recojan en el procedimiento de la actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

5. Procedimiento previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiéndose resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

6. Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

7. Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la dirección de la empresa podrá tomar medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que estas

CVE-DOGC-B-19085022-2019

medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de presunta víctima.

8. Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona representante de los trabajadores, podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

9. Cierre del expediente

La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicaran las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 69

Medidas para las personas LGTBI

1. Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.
2. Para los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas legalmente constituidas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales.
3. En relación con las familias compuestas por dos mujeres o dos hombres, se debe prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no sólo la figura paterna, sino que se debe tener en cuenta que son permisos a disfrutar por un u otro progenitor con independencia del sexo (situación que ya está recogida en la normativa de Seguridad Social al explicar quiénes son beneficiarios o beneficiarias de este permiso).
4. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en este Convenio colectivo, haciendo hincapié en la clasificación profesional.
5. Ampliación de los supuesto del artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites, incapacidad temporal, relacionadas con el proceso de transición de las personas trans.
6. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.
7. Permisos no retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo.
8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Estos dos permisos se excluyan del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.

Artículo 69.1

Prevención por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

1. Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

2. Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
3. Difusión a la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del medio que se crea oportuno.
4. La representación legal de los trabajadores tiene que participar, dar apoyo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
5. Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.

Artículo 69.2

Relación de términos

1. Acoso discriminatorio de realidades sexuales y/o de género: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o diversidad familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Incluye el acoso en el ámbito laboral (mobbing).
2. Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.
3. Bisexualidad: orientación del deseo que se presenta de forma indistinta hacia personas de ambos sexos.
4. Cisgénero: persona que se identifica con el sexo-género asignado al nacer.
5. Expresión de género: comportamiento social de la persona, independientemente de su sexo de nacimiento y de su identidad de género.
6. Familias diversas LGTBI: grupo social compuesto por personas con relaciones de matrimonio, parentesco o afinidad, entre las que hay una o varias personas LGTBI.
7. Gai: hombre que se siente atraído sexual, física, afectiva y/o emocionalmente por otro/s hombre/s.
8. Género: conjunto de contenidos socioculturales que se dan a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres estableciendo comportamientos, actitudes y sentimientos masculinos o femeninos.
9. Heterosexualidad: orientación del deseo u orientación sexual hacia personas de distinto sexo al propio.
10. Homofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio, discriminación, etc. hacia la homosexualidad, las personas homosexuales, quienes lo parecen o defienden. La homofobia está ligada con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.
11. Homosexualidad: orientación sexual de las personas que se sienten atraídas afectiva, emocional y/o sexualmente hacia personas de su mismo sexo.
12. Identidad de género: consideración de la propia persona como hombre, como mujer, como ambas o como ninguna. El proceso identitario puede ser dinámico.
13. Lesbiana: mujer que se siente atraída afectiva, física, sexual y/o emocionalmente por otra/s mujer/es
14. Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.
15. LGTBI: son las siglas que engloba a las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Con la inicial de cada grupo se pretende hacer visible la diversidad.
16. LGTBIfobia: aversión a la homosexualidad o a las personas homosexuales, hacia quienes lo padecen o lo defienden
17. Orientación sexual: es la atracción emocional, sexual y/o afectiva hacia otra persona. Está relacionado con los sentimientos y no solo con el comportamiento sexual.
18. Periodo de transición: proceso por el cual las personas trans modifican su cuerpo y/o expresión de género para adecuarla a su identidad de género.
19. Persona intersexual: persona que presenta conjuntamente una anatomía reproductiva, genital, hormonal y/o cromosómica de ambos sexos.

CVE-DOGC-B-19085022-2019

20. Persona trans: persona que se identifica o se expresa con un sexo-género diferente al que le asignaron al nacer.

21. Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

22. Transgénero: concepto amplio que incluye a las personas con disconformidad de género como las personas transexuales y/o aquellas que no se identifican exactamente como un hombre o una mujer según la concepción tradicional de los géneros, con independencia de que esta persona se haya sometido o no a una intervención quirúrgica.

23. Transexual: persona que no se identifica con el sexo asignado al nacer.

a. Hombre transexual: persona que, al nacer, tiene los órganos genitales y biológicos del sexo femenino, pero psicológica y vitalmente se siente identificado con el género masculino.

b. Mujer transexual: persona que, al nacer, tiene los órganos genitales y biológicos del sexo masculino, pero psicológica y vitalmente se siente identificada con el género femenino.

24. Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Artículo 70

Protección contra la violencia de género

De conformidad con lo que dispone en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de las medidas de protección integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 y la disposición adicional séptima de este texto legal.

1. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Las empresas están obligadas a elaborar un protocolo interno de violencia de género, garantizando que todas las personas trabajadoras deberán conocer.

3. Tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La persona trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

a. Derecho a la reducción de la jornada laboral (artículo 37.8 del Estatuto de los trabajadores).

b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (artículo 37.8 del Estatuto de los trabajadores).

c. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo y será lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores.

d. Derecho a la suspensión de la relación laboral: el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La totalidad del periodo de suspensión computará a todos los efectos legales, y la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al mismo lugar de trabajo, así como a participar en los cursos de formación que realice la empresa durante el periodo de suspensión.

e. Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo y será de aplicación aquello que se dispone en el artículo 49.1 del Estatuto de los trabajadores.

El despido es declarado nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la persona trabajadora víctima de violencia de género de los derechos antes citados, en el artículo 55.5.b del Estatuto de los trabajadores.

f. No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de la salud según proceda, y será de aplicación aquello que se dispone en el artículo 52 del

CVE-DOGC-B-19085022-2019

Estatuto de los trabajadores.

Facilitar información sobre las medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.

Artículo 71

Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser informados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

Los medios electrónicos de información y comunicación de la empresa, tales como correo electrónico, la intranet e internet, que se pongan a disposición de las personas trabajadoras deberán ser empleados para fines relacionados con la actividad de la empresa y el cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo.

Como tales recursos de carácter laboral las empresas podrán ejercer sobre los mismos las medidas de dirección, gestión y control que fueran precisas, respetando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, en base al poder de dirección reconocido en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores.

No obstante lo anterior, en orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, se reconocen los siguientes derechos:

Los miembros de Comités de empresa, Delegados de personal o Delegados sindicales (en este caso de los artículos 8 y 10 de la LOLS) podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí o con sus respectivas organizaciones sindicales, así como con la dirección de la empresa.

Disposición adicional primera

Compensación y absorción

Se crea una comisión técnica específica, paritaria entre las partes firmantes, que llevará a término el estudio de los conceptos de compensación y absorción. Los trabajos de esta comisión deberán servir de base para la negociación de estas materias en el próximo convenio.

Tablas salariales para 2018

Grupos	Categorías	Salario mensual €
1	Oficial/a de 1ª	1.236,26
	Cortador/a de 1ª	1.236,26
	Chiflador/a	1.193,88
	Maquinista de 1ª	1.095,77
	Montador/a de 1ª	1.085,75

CVE-DOGC-B-19085022-2019

2	Oficial/a de 2ª	1.187,89
	Cortador/a de 2ª	1.187,89
	Chiflador de 2ª	1.081,76
	Maquinista de 2ª	1.074,97
	Montador/a 2ª	1.071,99
3	Oficial/a de 3ª	1.074,97
4	Especialista	1.048,48
	Peón especialista	1.024,55

Àrea administració/Mercantil/Técnicos/Comercial

1	Enc. gral. de fàbrica	1.538,10
	Jefe de secció fàbrica	1.538,10
	Jefe de secció admón.	1.538,10
	Jefe de secció	1.288,76
2	Modelista patronista	1.237,60
	Oficial/a de 1ª admvo/a	1.191,38
	Oficial/a de 2ª admvo/a	1.036,80
	Viajante	1.036,80
3	Auxiliar admvo/a.	1.008,95

Àrea almacén

1	Jefe de almacén	1.358,19
2	Chófer	1.008,95

CVE-DOGC-B-19085022-2019

	Almacenista	1.008,95
	Vigilante/a	1.008,95

Personal de limpieza: 5,50 precio / hora

Póliza de seguros: 16,32

Ayuda escolar: 103,03

(19.085.022)