

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/542/2022, de 10 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña (código de convenio núm. 79000115011994).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña, suscrito en fechas 6 de septiembre de 2021 i 1 de febrero de 2022, por la parte empresarial, por el Gremi de fabricants de marroquineria, articles de viatge i similars de Catalunya y por la parte social, por CCOO d'Indústria y por UGT-FICA, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, 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, 10 de febrero de 2022

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

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

Capítulo 1

Normas generales

Artículo 1

Ámbito territorial

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 2021, a todos sus efectos. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2022.

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.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

b. Convenios colectivos de empresa: si los hubiere.

c. Pactos de aplicación del Convenio colectivo: Se aplican en la empresa, 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 anteriores, 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 las direcciones 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 y absorción

No se podrán compensar ni absorber los incrementos anuales del convenio con ningún complemento salarial, con el fin de que los incrementos anuales pactados en el convenio sean reales para la totalidad de las plantillas.

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 condiciones que disfruten las personas trabajadoras se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

Capítulo 2

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

Artículo 9

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 9.1

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, se deberá establecer 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 respetarán 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 9.2

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 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 recuperar dentro de la misma semana.

Artículo 9.3

Adaptaciones de jornada

Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación.

A. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares

- a. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral, las empresas podrán acordar con la representación de las personas trabajadoras los términos del ejercicio respecto de la posibilidad individual contemplada legalmente.
- b. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- c. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de jornada en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 34.
- d. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:
 - Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
 - Exposición de los motivos que justifican la petición.
 - Duración temporal prevista de la medida. Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.
- e. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud, salvo que la persona trabajadora manifieste su voluntad de que no se comunique a los representantes de los trabajadores.
- f. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.
- g. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
- h. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

B - Reducciones de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, 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 dieciocho años. Por Convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

9.3.2. Las personas trabajadoras, por cuidado del lactante menor de nueve meses, tendrán derecho al permiso regulado en el artículo 19.9 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 por el padre.

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán acumularla, a su voluntad, por un período 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 duración del permiso se ampliará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

9.3.3. La persona trabajadora que tenga la consideración de 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 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, en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites legales de reducción de jornada previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

9.3.4. 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 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.

9.3.5. 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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.

e. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares: En el supuesto contemplado en los apartado 6 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.

Artículo 9.4

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 9.5

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.

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 legal 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 correspondiente se podrán disfrutar en días completos, procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora afectada.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 10

Vacaciones

A. Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables ininterrumpidamente, salvo en aquellas empresas que tengan una condición más beneficiosa, 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 llevará 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y también aquellas personas trabajadoras que tengan la condición de víctimas 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 correspondan, a las personas trabajadoras podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final 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 11

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.

La empresa optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía fijada para el año 2021, que en ningún caso podrá ser inferior a un importe de 15,98€ de lunes a viernes no festivos, o de 21,31€ los sábados, domingos o festivos de la hora ordinaria, y por el importe para el año 2022, que resulte de incrementar el IPC real del 2021 + el 0,2% (con tope de 2,5%), 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 12

Régimen retributivo

Salarios 2021-2022 e incrementos anuales

Los incrementos anuales de las tablas de salarios para el año 2021, con vigencia desde el día 1 de enero, serán las que regían en 2020 aumentadas con el -1%.

Para el año 2022, las tablas salariales con efectos uno de enero serán las que resulten de incrementar en un -0,2 por 100 las tablas del IPC real del año 2021 con un tope del -2,5%

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

No se aplicará cláusula de revisión salarial.

Cláusula de actualización salarial

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

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.

Artículo 13

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 14

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 14.1

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 año 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.

Artículo 14.2

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 14.3

Póliza de seguros

Para el año 2021 las empresas abonarán 17,04 anuales y para el año 2022, el importe anual resultante con los incrementos dispuestos en el artículo 12 del presente Convenio, a cada persona trabajadora, por la suscripción de pólizas de seguro individual, que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, 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 15

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 16

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 17

Ayuda escolar

Para el año 2021, se establece una ayuda anual del convenio (107,63), para gastos escolares por hijo/a en edad escolar, de 0 a 20 años, previa acreditación del pago de la matrícula de la formación homologada iniciada en 2021. Para el 2022 se incrementará la cuantía con el importe anual resultante con los incrementos dispuestos en el artículo 12 del presente Convenio, previa acreditación del pago de la matrícula de la formación homologada iniciada en 2022. 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 18

Cláusula de inaplicación (desvinculación)

Cuando concurran 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.

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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

técnico sobre el carácter y evolución de esta afectación, así como el informe técnico sobre el carácter y la evolución de esta afectación basada en datos obtenidos a través de las 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 período de consultas ambas partes podrán someter 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 mayor reserva la información recibida y los datos 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 19

Permisos y licencias retribuidas

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación siempre que ello fuera posible, con previa o posterior justificación, 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:

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 período 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.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

Dos días por nacimiento de hijos para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los períodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km. por trayecto, 1 día adicional; más de 200 Km. por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización del otro progenitor los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.

3. 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 supuestos de licencias contempladas en el artículo 19, 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.

4. En los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas, padres, madres y padres o madres políticas, 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 o afinidad, el permiso de dos días ininterrumpidos.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

8. 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.

9. Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en los términos del artículo 9.3 del presente Convenio colectivo. Este permiso lo podrán disfrutar indistintamente por la madre o el padre.

10. Durante la vigencia de este convenio, se disfrutará con carácter individual de un permiso de 18 horas anuales, retribuidas a la actividad normal, notificándose a la empresa con ocho días de antelación, para las personas trabajadoras de nueva contratación este permiso será proporcional.

En referencia al apartado 10, las empresas podrán regular los permisos de forma colectiva, acordando con los 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.

11. La persona trabajadora víctima de violencia de género víctima de terrorismo, siempre que tenga esa

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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.

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

13. 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 19.4 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.

14. Las personas trabajadoras que en el transcurso del año cumplan 60 años o más y acrediten una antigüedad mínima de 25 años, tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido especial por año. El permiso será equivalente a una jornada ordinaria, y podrá disfrutarse por horas o por jornada completa, y tendrá como requisito un preaviso de 7 días naturales.

15. El disfrute de los permisos retribuidos regulados en los apartados 3, 4, 5 y 13a recogidos en este mismo artículo, en los casos en que el hecho causante suceda en día no laborable de su calendario laboral, tendrá que iniciarse dicho permiso en el primer día laborable, de conformidad con los criterios jurisprudenciales.

Artículo 20

Licencia para estudios y licencias sin sueldo

a. Las empresas que tengan a su servicio personas trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que éstos 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 21

Excedencias y suspensiones contractuales

21.1.1 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 reintegro en las vacantes de su grupo profesional que hubiera o se produjeran en la empresa, exceptuando que dicho reintegro se produzca dentro del plazo de un año desde el inicio de su disfrute, en cuyo caso el reintegro será obligatorio.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional siempre que el Convenio colectivo tenga una nueva clasificación profesional en los términos indicados en la Disposición Transitoria I.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

En el supuesto de no existir en el cuerpo del Convenio colectivo una nueva clasificación profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. En ambos casos, tendrá derecho la persona trabajadora a que el tiempo de su disfrute durante el primer año, sea computado a efectos de antigüedad.

La solicitud de reingreso se hará por escrito con una antelación de 30 días.

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

21.2 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.

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 22

Suspensiones contractuales

Artículo 22.1

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

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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 parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 22.2

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 dos meses y máxima de un año.

Capítulo 5

Ingresos, contratación, ascensos

Artículo 23

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 23.1

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 23.2

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 23.3

Contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y jubilación parcial

23.3.1 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 trabajadoras 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.

23.3.2 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 los trabajadores afectados.

En este caso, la persona trabajadora puede acceder a una jubilación parcial con los límites, porcentajes y situaciones establecidos legalmente en cada momento 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 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 de 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 mismo tiempo, se fomenta la ocupación de nuevas personas trabajadoras.

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 sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria o según lo establecido en el apartado 7 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores. En cuanto a la jornada, y salvo de lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 7 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 24

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 25

Régimen común de los contratos de duración determinada

a. Las personas trabajadoras contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 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 26

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: seis meses.

Personal técnico titulados: tres meses.

Personal técnico no titulado, personal administrativo y resto de personal: 15 días laborables.

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 27

Periodos de prueba

Se establece los siguientes periodos de prueba

Personal directivo: seis meses.

técnico titulado: tres meses.

Personal técnico no titulado, administrativo y resto de personal: 15 días laborables.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 28

Empresas de trabajo temporal

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 plazo de puesta a disposición las personas trabajadoras continuaran 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 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 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, entendiendo 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 trabajadores 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 que 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 el presupuesto.

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.

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluando 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 previene 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, 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 trabajadores, 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.

Así como el destinado a personarse al lugar de los hechos y cuando se produzcan accidentes laborales

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 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 período, 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.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 acreditarle la asistencia a los mismos.

La formación se facilitará por el empresario por sus propios medios o mediante concurso 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 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 los trabajadores 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.

Artículo 40

Prendas de trabajo

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

Artículo 41

Regulación de trabajos tóxicos

Queda prohibido el uso de pegamentos a base de benzol o benceno, por tener éstos la consideración de tóxicos, deberán utilizarse para ello 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

I 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.

II Comisión de planes industriales

En las empresas con centros de trabajo de más de cincuenta (50) personas trabajadoras dentro del ámbito de aplicación de este convenio, que realicen o tengan planes industriales, se informará y será oída la RLT pudiendo ésta emitir informe, sin perjuicio del poder de dirección de la empresa, de aquellas medidas colectivas que, dentro de los planes industriales, puedan potencialmente ser de afectación al empleo y a la capacitación de las personas trabajadoras, pudiéndose estas funciones ser ampliadas a voluntad de las partes en los centros de trabajo.

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 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 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 informados trimestralmente:

CVE-DOGC-B-22061002-2022

- 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. 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

A 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, el contrato quedará en situación de suspensión y se les concederá permiso por tiempo indefinido, sin derecho a recibir remuneración alguna, 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 y Delegadas 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 delegadas o miembros del comité del mismo centro. El cómputo de horas susceptibles de acumulación será el equivalente a 11 meses como norma general y siempre a nivel de centro de trabajo. Sin perjuicio de lo anteriormente escrito, aquellos centros de trabajo que, en virtud de derecho adquirido, acumularán las horas sindicales a razón de doce meses en el cómputo general, mantendrán esta condición más beneficiosa.

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 (11 meses salvo derecho adquirido en el centro de trabajo) 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 períodos anuales, y con un preaviso de siete días, siempre que sea posible, previa notificación a la empresa por parte de las 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 tales derechos.

El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la

CVE-DOGC-B-22061002-2022

previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de personal y Delegados sindicales.

Preavisos: El uso del crédito sindical deberá preavisarse con la máxima antelación siempre que sea posible.

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 de negociar 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 las 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.

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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 bien 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 realiza 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 todos y cada uno a la perfección 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, fornitures, etcétera.

Grupo 2

1. Oficial/a de segunda

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

2. Cortador/ora de segunda

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

3. Chiflador de segunda

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

4. Maquinista de segunda

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

5. Montadores de segunda

Ejecutan los mismos trabajos que los montadores de 1^a, 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 2^a.

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores se reunirán y establecerán un procedimiento para analizar anualmente si éste o éstos han alcanzándolos 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 fabricación, Jefe de sección Administrativo/a, Jefe Sección, Modelista patronista, Oficial/a 1^a Administrativo/a, Oficial/a 2^a 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 1^a 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 2^a administrativo/a

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringida realiza los mismos trabajos que él/la oficial/a de 1^a 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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

1. Jefe de almacén

Es la persona bajo las órdenes 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 superior 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 éstos han alcanzado 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.
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 ajena 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/ella.
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.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 las referidas conductas son llevadas a cabo prevaleiéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
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 estricta confidencialidad y reserva, garantizando la dirección de la empresa, la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agravada.
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 teniéndose 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos o 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 artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores serán, respectivamente, las establecidas en los artículos 18 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 ET.

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.

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 la Patronal Foment del Treball Nacional, PIMEC y 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 y 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectiva, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Así mientras dure la vigencia y actual redacción del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad se establecerán según se indica en el mismo, siendo sus aspectos más relevantes los siguientes:

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este Real Decreto. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la Comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Artículo 63

Principios generales para la negociación de los planes de igualdad

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una Comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una Comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de aplicación.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

63.1. La Comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

63.2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

63.3. La Comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

63.4. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 64

Estructuración Planes de Igualdad

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciernen.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 del RD 901/2020, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o

convencional no obligue a su adecuación.

Artículo 65

Registro del Plan de igualdad

1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.
2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.
3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.
4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Artículo 66

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

66.1 Declaración de principios

Entre los principios 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 están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Artículo 66.2

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 66.3

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, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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-c 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 objetos 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 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 creando 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 67

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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observadas 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

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.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 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 constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 68

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 gais 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 beneficiarias o beneficiarios 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 supuestos 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 o 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.a) Permisos retribuidos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo.
- 7.b) Asimismo tendrán un único permiso de 16 horas adicionales, fraccionable, para la rehabilitación de dicho tratamiento.
8. Permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.

Artículo 68.1

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.
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 LGTBIofobia.

Artículo 68.2

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性es.
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. Gay: 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

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 sexual, física, afectiva y/o emocionalmente por otra/s mujer/es.

14. Lesbofobia: Aversión, odio, 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.

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 que esta persona se halla 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 69

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.

CVE-DOGC-B-22061002-2022

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 de 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 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 70

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 los trabajadores, 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.

Artículo 71

Trabajo a distancia y desconexión digital

CVE-DOGC-B-22061002-2022

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a los dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en este Convenio colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular según lo dispuesto en la Ley 10/2021, quedando por tanto excluida de tal consideración cuando la prestación de servicios en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta no es regular o cuando la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 50 € brutos mensuales en concepto de compensación trabajo distancia. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del mes efectivo de su inicio.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se reconoce que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular y de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

Cláusula Transitoria primera

Creación de la Comisión técnica de clasificación profesional

CVE-DOGC-B-22061002-2022

La Comisión paritaria del Convenio colectivo constituye una Comisión técnica con el objetivo de abordar en el plazo de tres (3) meses a contar desde la constitución de la comisión técnica (septiembre de 2021) un estudio técnico sobre una nueva clasificación profesional, e incorporar el resultado como cuerpo del convenio. El plazo de tres (3) meses indicados será prorrogable por acuerdo entre las partes. Así, los acuerdos que se alcancen en esta materia se elevarán a la Comisión negociadora para, en su caso, ser incluidos en el texto del presente Convenio colectivo de forma inmediata.

El citado estudio técnico se limitará a establecer una nueva clasificación profesional con una herramienta de valoración.

La Comisión técnica estará formada por 4 miembros por la parte social y 4 miembros de la parte patronal, acompañados por los asesores que las partes determinen.

La cadencia de reuniones ordinarias serán cada 15 días.

Si terminado el plazo para los trabajos técnicos, estos hubiesen sido infructuosos, las partes llevarán el asunto a la Comisión paritaria. De no obtener una resolución positiva, las partes se someterán, de aceptarlo de mutuo acuerdo, a los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje del TLC.

Tablas salariales para el año 2021

1	Oficial/a de 1ª	1291,44
	Cortador/a de 1ª	1291,44
	Chiflador/a	1247,16
	Maquinista de 1ª	1144,67
	Montador/ora de 1ª	1134,20
2	Oficial/a de 2ª	1240,91
	Cortador/a de 2ª	1240,91
	Chiflador/a de 2ª	1130,04
	Maquinista de 2ª	1122,94
	Montador/a de 2ª	1119,83
3	Oficial/a de 3ª	1122,95
4	Especialista	1095,27
	Peón especialista	1070,28

Área administración/mercantil/técnicos/comerciales

1	Encargado/a general de fábrica	1606,74
	Jefe de sección fábrica	1606,74

CVE-DOGC-B-22061002-2022

	Jefe sección administración	1606,74
	Jefe de sección	1346,28
2	Modelista patronista	1292,83
	Oficial/a 1ª administrativo/a	1244,55
	Oficial/a 2ª administrativo/a	1083,07
	Viajante	1083,07
3	Auxiliar administrativo/a	1053,98

Área almacén

1	Jefe de almacén	1418,81
2	Chofer	1053,98
	Almacenista	1053,98
	Vigilante/a	1053,98
	Personal de limpieza	7,28 precio/hora
	Póliza de seguros	16,85
	Ayuda escolar	107,63

Hora extra 2021

De lunes a viernes: 15,98

Sábado: 21,31

Tablas salariales para el año 2022 con incremento del 2,5% aplicado al Convenio colectivo de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña

1	Oficial/a de 1ª	1323,73
	Cortador/a de 1ª	1323,73
	Chiflador/a	1278,34
	Maquinista de 1ª	1173,29
	Montador/ora de 1ª	1162,55

CVE-DOGC-B-22061002-2022

2	Oficial/a de 2ª	1271,93
	Cortador/a de 2ª	1271,93
	Chiflador/a de 2ª	1158,29
	Maquinista de 2ª	1151,01
	Montador/a de 2ª	1147,82
3	Oficial/a de 3ª	1151,02
4	Especialista	1122,65
	Peón especialista	1097,04

Área administración/mercantil/técnicos/comerciales

1	Encargado/a general de fábrica	1646,91
	Jefe de sección fábrica	1646,91
	Jefe sección administración	1646,91
	Jefe de sección	1379,94
2	Modelista patronista	1325,15
	Oficial/a 1ª administrativo/a	1275,66
	Oficial/a 2ª administrativo/a	1110,15
	Viajante	1110,15
3	Auxiliar administrativo/a	1080,33

Área almacén

1	Jefe de almacén	1454,28
2	Chofer	1080,33
	Almacenista	1080,33
	Vigilante/a	1080,33
Personal de limpieza		7,462 preu/hora
Póliza seguros		17,27

CVE-DOGC-B-22061002-2022

Ayuda escolar	110,32
---------------	--------

Hora extra 2022

De lunes a viernes: 16,38

Sábado: 21,84

(22.061.002)