

cuando en aquel momento perdure el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se podrá disfrutar en este último caso, a elección del trabajador/a, 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 el trabajador/a debe acreditar el grado de parentesco y la causa de la hospitalización.

5. En los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas, padres, madres y padres o madres políticas, así como por parto de la esposa, tres días ininterrumpidos de permiso, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador/a necesite 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.

En caso de nacimiento de hijos/as, uno de los días de permiso deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro.

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

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

8. Igualmente se tendrá derecho al permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en los términos del art. 10.3 del presente convenio colectivo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

10. Durante la vigencia del Convenio, se disfrutará con carácter individual de un permiso de 16 horas, anuales, retribuidas a la actividad normal, notificándose a la empresa con ocho días de antelación. A los/as trabajadores/as 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 trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

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.

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

Artículo 21.- Licencia para estudios y licencias sin sueldo.

- A) Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que éstos puedan concurrir 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, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente a la actividad normal durante el período de duración de la licencia.

B) Los trabajadores 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 trabajador y empresario.

Artículo 22.- Excedencias y suspensiones contractuales.

22.1. Excedencia voluntaria.

El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

22.2. Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores 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, como por

adopción, 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, los trabajadores 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá durante 18 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y se extenderá de igual duración si se trata de categoría especial.

Artículo 23.- Suspensiones contractuales.

Artículo 23.1.- Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

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

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido

disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23.2.- Suspensión por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En todo caso, cualquier ampliación legal del periodo de suspensión por paternidad que se produzca durante la vigencia del presente convenio colectivo se entenderá incorporada de forma automática al texto del mismo.

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

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

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 23.3.- Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género

El período 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 requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

Artículo 23.4.- Suspensión del contrato a causa de dificultades de inserción social y familiar del menor adoptado o acogido.

El trabajador/a 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.

Artículo 23.5.- Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.

En el supuesto contemplado en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y al amparo de lo establecido en el número 6 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 del trabajador 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 podrán acordar de forma negociada diferentes franjas horarias para facilitar la adscripción de las personas con reducción de jornada por guarda legal a las mismas.

CAPITULO V.- INGRESOS, CONTRATACIÓN, ASCENSOS

Artículo 24.1.- Ingresos.

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

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

Artículo 24.2.- Contrato para la formación y el aprendizaje.

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

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será el 70% y 85% del salario correspondiente durante el primer y segundo año respectivamente al que conste para el mismo puesto a cubrir.

Artículo 24.3.- 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 de la categoría 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 y Real Decreto 1529/2012.

Artículo 24.4.- Contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y jubilación parcial.

24.4.1. 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.

Cuando los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias se tendrán en cuenta las siguientes limitaciones: a) El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada; b) La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial; c) En todo caso, durante el primer trimestre del año la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre el número y tipo de horas extraordinarias total realizadas en la empresa, por departamentos o áreas, con el fin de analizar la transformación de los contratos a tiempo parcial existentes en la empresa en contrataos a tiempo completo y/o la posibilidad de celebrar nuevas contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial de carácter indefinido.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Al mismo tiempo y con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores 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.

24.4.2.- Contrato de relevo y jubilación parcial.

De conformidad con el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes a la misma clasificación profesional.

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 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 con un trabajador, está asociado a la jubilación parcial de otro trabajador 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.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de trabajadores próximos a la edad de jubilación, por otros trabajadores bien temporales que ya están contratados en la empresa, o bien desempleados de nuevo ingreso. Paralelamente, a los trabajadores próximos a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo de nuevos trabajadores.

Se entiende por trabajador relevado, aquel que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que el trabajador reúna los requisitos establecidos en el Art. 166.2.c de la Ley General de Seguridad Social.

Este trabajador pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 25% y que podrá estar concentrada en un período

temporal concreto del año. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión de la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichos trabajadores, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera un contrato de duración determinada en la misma empresa (trabajador relevista).

A este trabajador relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación real.

En cuanto a la jornada, y salvo 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 el trabajador sustituido o relevado. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o ser simultáneo.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar (tareas del mismo grupo profesional o categoría equivalente). En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el art. 166.2 e) de la Ley General de Seguridad Social.

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

Artículo 25.- Contrato por circunstancias de la producción.

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

Artículo 26.- Régimen común de los contratos de duración determinada.

A) Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los contratos de duración determinada se registrarán 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) Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijos. 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 registrará en aquellos supuestos en que en un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más contratos temporales con distintos trabajadores, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere 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, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 27.- Ceses y plazos de preavisos.

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

- Personal directivo y técnico titulado, dos meses.
- Personal técnico no titulado y administrativo, un mes.
- Resto de personal, quince días.

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

Artículo 28.- Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la normativa reglamentaria vigente, así como en el presente Convenio Colectivo. No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga.

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara 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 trabajadores 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 revertirla con el objetivo de poder alcanzar una 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.

CAPITULO VI.- Seguridad y salud laboral.

Artículo 30.- Seguridad y Salud en el trabajo.

La protección de la salud de los trabajadores 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 dicha 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.

Los trabajadores 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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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 integrarse 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. Dicho plan de prevención será el documento sobre el que 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 los trabajadores en el centro de trabajo, incluidos los psicosociales. Tales riesgos deberán ser objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos laborales. Los delegados de prevención serán 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.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar su prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.
- Tomar en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

Artículo 31 3.

En aplicación del art. 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 trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores 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 conforme 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 trabajadores, el delegado de personal será el delegado

de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre 31 y 49 trabajadores, habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

32.2. En lo que se refiere 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. Será de aplicación a los Delegados de prevención lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en lo referente a reserva horaria.

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

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

32.5. Delegado de Medioambiente:

Los Representantes de los Trabajadores podrán designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones 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 los trabajadores/as en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con el medioambiente.

Artículo 33.- Comités de Seguridad y Salud.

33.1. En los centros de 50 o más trabajadores 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), trabajadores 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 sus trabajadores 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 los trabajadores 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 los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores 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. Dichas 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 conforme 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 los trabajadores: Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador 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 trabajador, 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 los trabajadores.

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

El plan de formación de los delegados de Prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, estando las empresas obligadas a facilitar la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarle la asistencia a los mismos.

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

Artículo 36.- Vigilancia de la salud.

36.1. El empresario garantizará a los trabajadores 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 al trabajador 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 el trabajador, 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. Aquellos trabajadores 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 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 (turnicidad).

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, se llevará a cabo las medidas de movilidad funcional prevenidas en el art. 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 trabajador 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.

Los trabajadores, 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 los trabajadores designados 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 los trabajadores.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores 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 los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores 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 los trabajadores una prenda de trabajo anual.

Artículo 41.- Regulación de trabajos tóxicos.

Queda prohibido el uso de pegamentos a base de 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).

Artículo 42.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con el fin de prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo las empresas difundirán una declaración de principios y/o código de conducta acordada/do con los representantes de los trabajadores para erradicar este tipo de situaciones, a través de los canales y formas de comunicación habituales en la empresa respecto a todo el personal de la misma, garantizando igualmente su conocimiento por parte del personal de empresas

subcontratadas o de empresas de trabajo temporal destinado en la empresa. Con la misma finalidad desarrollarán acciones formativas acordadas con la representación de los trabajadores dirigidas a todo el personal de la empresa, e incorporarán mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación acordados con los representantes de los trabajadores sobre conductas de acoso en las que primen la transparencia y la confidencialidad, nombrando para la instrucción del mismo a un o una «agente para la igualdad» por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Igualmente se garantizará que las medidas para poner fin a la situación de acoso no repercutan negativamente sobre la víctima.

CAPITULO VII.- Comisión paritaria de formación.

Artículo 43.- 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 empresa y trabajadores.

Las dos partes se comprometen a desarrollar las cualificaciones y competencia adquiridas por los trabajadores, 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.

CAPITULO VIII.- Derechos sindicales.

Artículo 44.- Comités de empresa y delegados sindicales del art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Derechos de participación e información.

Los representantes unitarios de los trabajadores 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 los trabajadores, 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 los trabajadores.

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

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

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

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las

medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Artículo 45.- Licencia a cargos sindicales.

A) Los trabajadores 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 el trabajador competente.

B) Cuando el trabajador 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 46.- Permiso por cargo sindical.

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

Cuando finalice la causa que originó el permiso, el trabajador 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 47.- Sistema de acumulación de horas.

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

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

El crédito de horas retribuidas correspondiente a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales será acumulable por periodos semestrales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas 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 previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Artículo 48.- 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 los trabajadores incluidos 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 trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato.

Dicha 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 49.- 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 en su caso.

Artículo 50.- 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 Art. 41.4 del ET, 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 30 días, salvo prórroga del mismo por acuerdo de las partes. Durante el mismo las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo acerca de 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 pudieran resultar menos intensas, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Dicho 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 Art 41.4 del ET.

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

2.- No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas, así como de las condiciones reguladas en el presente convenio, que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este convenio y/o

desarrolladas en acuerdos colectivos puestas en garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación, especialmente en cuanto a las medidas relativas al horario, distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ni aquellas que alteren la ejecución de medidas de acción positiva previstas en el presente convenio, o bien cuando supongan una agravación de riesgos laborales, o redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.

CAPITULO IX.- Nomenclátor

Artículo 51.- Clasificación de puestos de trabajo.

Se establece el sistema de clasificación profesional de los grupos profesionales de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tal como recoge el art. 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, incluida las de pelo y reptil, con medios mecánicos a mano con rejón o cuchilla.

3. Chiflador/a de primera

Es el operario/a que a mano o mecánicamente rebaja con el máximo aprovechamiento y mínimo desperdicio toda clase de pieles, incluidas las exóticas.

4. Montador/a de primera

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

5. 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.

Grupo 2.

1. Oficial/a de segunda.

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

2. Cortador de segunda.

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

3. Chiflador de segunda.

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

4. Montadores de segunda.

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

5. Maquinista de segunda.

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

Grupo 3.

1. Oficial/a de tercera

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

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, rebajador, repasador, planchador, cortador de forros, encolador, recortador, soldador, reparador, prensista, troquelador, serigrafiador, así como auxiliar de cortador, chiflador, pintado, etc. Con 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 los trabajadores/as mayores de 18 años que ejecutan trabajos para los que no se requiere preparación alguna 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 1ª Administrativo/a, Oficial/a 2ª Administrativo/a, Viajante y Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 1.

1. Encargado/a General de Fábrica.

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

2. Jefe/a de Sección de Fabricación.

Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su superior inmediato, organiza, dirige, ordena, controla y supervisa con responsabilidad el trabajo de los trabajadores 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 Adm.

Esta persona 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 los trabajadores de su sección, así como de los procesos de fabricación mandando la forma que los trabajos se desarrollan, mismamente, ha de controlar la puesta a punto y gestión del funcionamiento de las máquinas.

Grupo 2.

1. Modelista patronista.

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

2. Oficial/a de 1ª Administrativo/a

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

3. Oficial/a de 2ª Administrativo/a.

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

4. Viajante.

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

Grupo 3.

1. Auxiliar Administrativo/a.

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

C) Área de Almacén: Chofer, Almacenista, Vigilante/a.

Grupo 1.

1. 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.

Grupo 2.

1. Almacenista.

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

2. Vigilante/a.

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

3. 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 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.

CAPITULO X.- Régimen disciplinario y Faltas y sanciones.

Artículo 52.- Potestad sancionadora.

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

Artículo 53.- Clases de faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 54.- 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 55.- 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 del trabajador.
6. El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
7. La embriaguez no habitual durante el trabajo, o la ingestión de estupefacientes.
8. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad, así como la desobediencia en el cumplimiento de las normas de Seguridad Laboral estando advertido por la empresa.
9. Simular la presencia de otro trabajador o encubrir su ausencia fichando o firmando por él.
10. Comer o fumar en el puesto de trabajo existiendo zonas habilitadas a tal efecto, salvo autorización expresa de la empresa.
- 11.- El acoso sexual ambiental o el acoso por razón de sexo ambiental cuando no revistan suficiente gravedad y la tolerancia del personal con mando respecto a dichas conductas o respecto a las faltas muy graves relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como impedir u obstaculizar las investigaciones durante la fase de instrucción de los procedimientos de denuncia internos regulados en el presente convenio colectivo iniciados respecto a tales conductas.

Artículo 56.- Faltas muy graves.

1. La reiteración de falta grave, dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.

2. La falta de seis días al trabajo sin justificación, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en seis meses.
4. El fraude, deslealtad, abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a ésta.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres, edificios y documentos de la empresa.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La embriaguez habitual durante el trabajo y la drogodependencia manifestada en la jornada laboral y en su puesto de trabajo.
8. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la dignidad mediante la ofensa verbal o física y también de carácter sexual. El acoso sexual de intercambio y los casos de acoso sexual ambiental cuando este último revista especial gravedad. Si las referidas conductas son llevadas a cabo prevaleciendo 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 riñas y pendencias 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. Y que estará constituida de forma paritaria, con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días.

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

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

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

Artículo 57.- 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 al trabajador, 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 58.- 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 59.- 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.

CAPITULO XI.- Comisión paritaria y Acuerdo interconfederal de Cataluña

Artículo 60.- 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/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. En este sentido, la Comisión Paritaria coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existente (Tribunal Laboral de Catalunya).

2.1. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

2.2. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos o Individuales que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

2.3. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo en los términos establecidos en la legislación vigente.

2.4. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en los artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

serán, respectivamente, las establecidas en los artículos 19 y 50 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 los trabajadores 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 los trabajadores 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. Los trabajadores 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 61.- Competencia de jurisdicciones.

Las funciones y actividades de la Comisión paritaria del Convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Artículo 62.- Acuerdo Interprofesional de Catalunya.

En relación con los criterios sobre subcontratación y descentralización productiva, flexibilidad y seguridad, movilidad funcional la formación y ocupación, el absentismo, la solución de conflictos de trabajo y el uso de las tecnologías de la información 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, en todo lo que no se oponga al presente convenio.

En consecuencia, ambas partes en representación de trabajadores 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 suscitarse 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 se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 63.- Derecho supletorio.

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

CAPITULO XII.- Planes de igualdad.

Artículo 64.- Criterios respecto al establecimiento de planes y medidas de igualdad.

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

En las empresas de 250 o más trabajadores se deberá negociar un plan de igualdad con los representantes de los trabajadores, conforme a lo prevenido en el presente convenio colectivo. Igualmente deberá negociarse un plan de igualdad en aquellas empresas en las que el porcentaje de mujeres empleadas sea mayor al 50%.

Artículo 65.- Principios generales respecto al establecimiento de un plan de igualdad en la empresa.

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

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

a) Características de la empresa (datos generales, ámbito territorial, forma jurídica, número de centros, localización de los centros, etc.)

b) Datos de la plantilla de los últimos cinco años desagregados en función del sexo respecto a la distribución de la misma: por edades, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contratos, departamentos y niveles jerárquicos, movimientos de personal en cuanto a número de ingresos y número de bajas, número de personas que han recibido formación y número de horas de dedicadas a la misma y tipo de acciones formativas; número de personas que han promocionado y tipo de puesto al que han accedido, con especificación del número de promociones vinculadas a la movilidad geográfica; sobre retribuciones, distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional, media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos y variables; utilización durante el último año de suspensiones temporales y permisos retribuidos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, reducciones de jornada por cuidado de familiares, excedencias por cuidado de hijos y familiares.

c) Diagnóstico previo con indicación de los aspectos de la organización del trabajo que deberían mejorarse para alcanzar una igualdad real y efectiva entre trabajadoras y trabajadores.

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

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

Artículo 66.- Objetivos, estrategias y prácticas integrantes del plan de igualdad y seguimiento del mismo.

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

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación profesional, continua y continuada.
- e) Promoción profesional.
- f) Retribución.

g) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad en las labores domésticas

h) Seguridad y salud en el trabajo.

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

j) Pérdida del puesto de trabajo.

Artículo 67.- Calendario de ejecución.

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

Artículo 68.- Comisión paritaria por la igualdad de oportunidades.

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

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

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión paritaria.

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

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

TABLAS SALARIALES PARA 2015

Grupos Categorías Salario mensual euros

Área de Producción

1	Oficial/a de 1a	1.178,79
	Cortador/a de 1a	1.178,79
	Chiflador/a de 1a	1.138,38
	Maquinista de 1a	1.044,82
	Montador/a de 1a	1.035,28
2	Oficial/a de 2a	1.132,67
	Cortador/a de 2a	1.132,67
	Maquinista de 2a	1.031,47
	Chiflador/a de 2a	1.024,99
	Montador/a de 2a	1.022,16
3	Oficial/a de 3a	1.024,99
4	Especialista	999,73
	Peón especialista	976,92

Área Administración /Mercantil / Técnicos / Comercial

1	Enc. Gener. de Fábrica	1.466,60
	Jefe/a de Sección Fabric.	1.466,60
	Jefe/a de Sección Adm.	1.466,60
	Jefe/a de Sección	1.288,85
2	Modelista Patronista	1.180,06
	Oficial/a de 1a Adm.	1.135,99
	Oficial/a de 2a Adm.	988,60
	Viajante	988,60
3	Auxiliar Adm.	962,05

Área Almacén

1	Jefe/a de Almacén	1.295,05
2	Almacenista	962,05
	Chofer	962,05
	Vigilante/a	962,05

Personal de limpieza	5,25€/hora
Póliza de seguros	16,00
Ayuda escolar	97,99



Federació nacional de FICA-UGT de Catalunya