

ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

RESOLUCIÓ EMT/456/2024, de 18 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994), subscrit en data 21 d'abril de 2023 i esmenat en data 16 de gener de 2024, per la part empresarial, pel Gremi de fabricants de marroquineria, articles de viatge i similars de Catalunya i per la part social, per CCOO d'Indústria Catalunya i per UGT-FICA de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1 a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Barcelona, 18 de gener de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Traducció del text original signat per les parts

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

Capítol 1

Normes generals

Article 1

CVE-DOGC-A-24050088-2024

Àmbit territorial

El present Conveni afectarà a tots els centres de treball que estiguin situats en el territori de Catalunya, encara que les empreses tinguessin el domicili social en altres llocs de l'Estat Espanyol no afectats pel present Conveni.

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat i signat per la part social pels representants de CC.OO d'indústria i FICA U.G.T i per l'altra part, pels representants del Gremi de fabricants de marroquineria, articles de viatge i similars de Catalunya de conformitat amb el que s'estableix en l'article 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2

Àmbit funcional

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

Article 3

Àmbit personal

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

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

Article 4

Vigència

El present Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2023, a tots els seus efectes. La seva durada serà fins al 31 de desembre de 2023.

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

Article 5

Denúncia

La denúncia del Conveni s'efectuarà entre els 120 dies i els 90 dies abans de la finalització de la vigència del Conveni.

La denúncia s'efectuarà, per qualsevol de les parts legimitades a l'efecte, mitjançant comunicació fefaent a la resta de parts signants.

Article 6

Naturalesa de les condicions pactades

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

El Conveni col·lectiu ha estat negociat a l'empara de l'article 84.1 i 84.2 de l'Estatut dels Treballadors i articula la negociació col·lectiva per al sector de cuirs, repujats, marroquineria i similars a través de l'estructura negociadora següent:

CVE-DOGC-A-24050088-2024

a) Conveni col·lectiu autonòmic de branca d'activitat: l'actual Conveni col·lectiu de treball per al sector de cuir, repujats, marroquineria i similars és d'aplicació directa a les empreses que es troben dins del seu àmbit funcional.

b) Convenis col·lectius d'empresa: si n'hi hagués.

c) Pactes d'aplicació del Conveni col·lectiu: s'apliquen en l'empresa, el que es disposa en el Conveni col·lectiu de treball, i s'ocupen de les matèries que siguin pròpies de l'empresa, sotmetent-se en tot cas al que es disposa en aquell respecte a la jerarquia normativa establerta en l'article 3 de l'Estatut dels treballadors.

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

1. En relació amb els pactes d'aplicació del Conveni col·lectiu de Treball del Sector de cuirs, repujats, marroquineria i similars.

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

2. Convenis d'empresa:

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

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

2.2. Les empreses de nova creació incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu estaran afectades pel mateix fins a, com a mínim, la seva pèrdua de vigència. S'exceptuen d'aquest principi aquelles empreses que es creïn a partir de la segregació d'altres en les quals ja estigués en vigor un Conveni col·lectiu en els termes de l'apartat 2.1 anteriors, i en aquest cas, s'estarà als que acordin les parts, així com aquelles altres que decideixin negociar un Conveni col·lectiu propi a les quals serà aplicable el que es disposa en els articles 83.2 i 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

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

Article 7

Compensació i absorció

No es podran compensar ni absorbir els increments anuals del Conveni amb cap complement salarial, amb la finalitat que els increments anuals pactats en el Conveni siguin reals per a la totalitat de les plantilles.

Article 8

Garantia *ad personam*

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

Capítol 2

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

Article 9

Jornada laboral

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

Article 9.1

Règim de descansos

Els Persones treballadores tindran dret als següents descansos mínims:

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

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

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

Article 9.2

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

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

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

En qualsevol cas la persona treballadora víctima de violència de gènere, amb aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret a reordenar el seu temps de treball mitjançant una adaptació horària o l'aplicació d'un horari flexible. En aquest sentit, tindrà dret a canviar de torn de treball i a una flexibilitat en l'inici de la jornada ordinària de treball de 60 minuts, que haurà de recuperar dins de la mateixa setmana.

Article 9.3

Adaptacions de jornada

Adaptacions de la durada i distribució de la jornada en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació

A) Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars.

a. Per a fer efectiu el dret a conciliar la vida familiar i laboral, les empreses podran acordar amb la representació de les persones treballadores els termes de l'exercici respecte de la possibilitat individual contemplada legalment.

b. Aquestes normes hauran d'establir-se amb criteris de raonabilitat i proporcionalitat en relació amb les necessitats de les persones treballadores i les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

c. Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar les adaptacions de jornada en els termes i sota les condicions previstes en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

d. El procediment s'iniciarà amb la sol·licitud de la persona treballadora a l'empresa en la qual hauran de concretar-se els següents aspectes:

– Proposta concreta d'adaptació de la durada i/o distribució de la jornada de treball, ordenació del temps de treball i/o forma de prestació de serveis.

– Exposició dels motius que justifiquen la petició.

– Durada temporal prevista de la mesura. Les empreses podran requerir de la persona treballadora informació addicional, atenent sempre criteris de raonabilitat i respecte a la intimitat de les persones afectades.

e. Rebuda la sol·licitud d'adaptació de jornada, s'obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. L'empresa informará els representants de les persones treballadores de l'inici del període de negociació, donant-los trasllat de l'escrit de sol·licitud, tret que la persona treballadora manifesti la seva voluntat que no es comuniqui als representants dels treballadors.

f. La persona treballadora podrà requerir la presència d'un representant de les persones treballadores en el procés de negociació.

g. De conformitat amb l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, finalitzat el procés de negociació, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En els dos últims casos, s'indicaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

h. Les discrepàncies sorgides entre la Direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

B) Reduccions de jornada

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins l'edat prevista en cada moment a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors. Per Conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de

funcionament de l'empresa.

9.3.2. Les persones treballadores, per cura del lactant menor de nou mesos, tindran dret al permís regulat en l'article 19.9 del present Conveni col·lectiu. Les persones treballadores, per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, sent possible previ acord entre l'empresa i les persones treballadores ampliar aquesta reducció o establir qualsevol altra fórmula d'acumulació que totes dues parts acordin. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare.

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

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

La durada del permís s'ampliarà proporcionalment en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

9.3.3. La persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa, en el temps que consideri necessari i sense que siguin aplicable els límits legals de reducció de jornada previst en l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

9.3.4. Regulació de la reducció de jornada per a cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

Tindran dret a una reducció de jornada de treball diària, almenys, la meitat de la durada d'aquella, amb disminució proporcional de salari, les persones treballadores, que tinguin condició de progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins l'edat prevista en cada moment a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

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

Les persones treballadores hauran de preavisar a l'empresari amb 7 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les persones treballadores tindran dret a una prestació de la Seguretat Social sempre que es compleixin les condicions regulades pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

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

a. Quant a la concreció horària i la determinació del període de les anteriors reduccions de jornada s'estarà al que es disposa en l'article 37.7 de l'Estatut dels treballadors.

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

b. L'ús d'aquest dret no suposarà pèrdues d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, excepte els quals es deriven de la pròpia jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït de les persones treballadores.

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

d. A la finalització de les reduccions de jornada aquí contemplades les persones treballadores continuaran prestant serveis en el seu lloc de treball.

e. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars: en el supòsit contemplat en els apartat 6 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, i a l'empara del que s'estableix en el número 7 d'aquest, quant als criteris per a la concreció horària en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i les necessitats productives i organitzatives de les empreses, s'acorda que, en el si de les empreses, i amb la finalitat de compatibilitzar tots dos drets, es poden recordar de forma negociada diferents franges horàries per a facilitar l'adscripció a les mateixes de les persones treballadores amb reducció de jornada per guarda legal.

Article 9.4

Calendari laboral

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

Article 9.5

Flexibilitat

Amb la finalitat d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent a cada moment, les empreses a l'empara de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors podran aplicar, prèvia consulta, un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual perquè durant tot l'any, puguin disposar com a jornada o horari flexible de fins a 176 hores cada any de vigència del conveni, que es consideressin ordinàries. Malgrat el seu caràcter irregular, formaran part del còmput anual de la jornada, ampliable al que estableixi la llei sobre aquest tema, o acord entre les parts. Aquestes hores flexibles seran aplicable en els dies laborables que resultin per a cadascuna de les persones treballadores, del calendari que regeixi en l'empresa.

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

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

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

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

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

La prolongació de la jornada per a la utilització per part de l'empresa de la borsa d'hores flexibles i el període de contraprestació compensatori podran succeir-se en aquest ordre o en l'invers, regint en tots dos casos les mateixes normes contingudes en els paràgrafs anteriors.

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

Els períodes de descans compensatori corresponent es podran gaudir en dies complets, procurant-se que els mateixos es fixin per acord entre empresa i la persona treballadora afectada.

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

En la posada en pràctica d'aquesta flexibilitat es tindran en compte sistemes de rotació de tal manera que no

sigui realitzada sempre per les mateixes persones.

Article 10

Vacances

A. Les vacances tindran una durada de 22 dies laborables ininterrompudament, excepte en aquelles empreses que tinguin una condició més beneficiosa, per a tot el personal, podent no obstant això fraccionar-se aquest període quan així ho requereixin necessitats imperioses de producció, o existeixi mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

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

B. Les vacances seran retribuïdes amb el salari corresponent a l'activitat normal, incrementat amb la quantitat obtinguda de fer una mitjana dels incentius de producció reportats durant les últimes tretze setmanes.

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

D. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural i també aquelles persones treballadores que tinguin la condició de víctimes de violència de gènere, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de les anteriors situacions suspensives, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

Així mateix en el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les abans assenyalades, que impossibiliti a les persones treballadores gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponguin, a les persones treballadores podran fer-lo una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat.

E. El quadre de distribució de vacances s'exposarà amb una antelació de tres mesos, com a mínim, en els taulers d'anuncis, per a coneixement del personal, respectant els acords en el si de cada empresa.

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

Article 11

Hores extraordinàries

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

Mitjançant Conveni col·lectiu o, en defecte d'això, contracte individual, s'optarà entre abonar les hores extraordinàries en la quantia que es fixi, que en cap cas podrà ser inferior al valor de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït.

L'empresa optarà entre abonar les hores extraordinàries en la quantia fixada per a l'any 2023, que en cap cas podrà ser inferior a un import de 17,37€ de dilluns a divendres no festius, o de 23,15€ els dissabtes, diumenges o festius, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït a opció de les persones treballadores, en la proporció de 1,5 hores de descans per hora extraordinària realitzada de dilluns a divendres no festius, i de 1,75 hores de descans per hora extraordinària realitzada els dissabtes i diumenges o festius.

2. El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a vuitanta a l'any, excepte el que es preveu en l'apartat 3 d'aquest article.

3. No es tindrà en compte, a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del número màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

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

5. A l'efecte del còmput d'hores extraordinàries la jornada de cada persona treballadora es registrarà mensualment i es totalitzarà en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurant còpia del resum al treballador en el rebut corresponent, segons disposa l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

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

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 12

Règim retributiu

Salaris 2023 i increment anual

L'increment anual de les taules salarials per a l'any 2023, amb vigència des del dia 1 de gener de 2023, seran les que regien al 2022 augmentades amb el 6%.

Als efectes merament il·lustratius, les parts manifesten que del referit 6% d'increment salarial, (i) un 0,72% respondria a recuperació de la capacitat adquisitiva de les persones treballadores a causa de la diferència entre l'IPC dels anys 2021 i 2022 i l'increment salarial dels anys 2021 i 2022 i (ii) un 5,28% correspon a increment salarial.

Les empreses negociaran amb els representants legals dels treballadors la forma del pagament dels endarreriments meritats des de gener de 2023, establint com a termini màxim dos mesos des de la signatura del Conveni.

Clàusula d'actualització salarial

En el cas que l'IPC anual a 31 de desembre de l'any 2023 publicat per l'Institut Nacional d'Estadística se situés en un nivell superior al 6%, s'efectuarà, amb efectes d'1 de gener de 2024 i sense efectes retroactius, una actualització salarial en la diferència entre (i) l'IPC anual a 31 de desembre de l'any 2023 referit i el (ii) 6% d'increment salarial pactat en el present Conveni per a 2023, topada en tot cas l'actualització salarial de les taules salarials al 0,5%.

Article 13

Accident de treball

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

Article 14

Antiguitat

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

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

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

CVE-DOGC-A-24050088-2024

Les categories d'aprenent, ajudant i aspirant computaran a l'efecte d'antiguitat des de l'1 de gener de 1980. Es calcularà amb independència dels canvis de grup professional o categoria.

Article 14.1

Jubilació

A. Les persones treballadores que amb un mínim d'antiguitat de deu anys de servei en l'empresa i que es jubilin estant d'alta en l'empresa a partir dels seixanta-un anys i fins als seixanta-cinc, percebran un premi de jubilació en cessar en l'empresa per tal causa, d'acord amb el següent barem:

- Als 61 anys: 47 dies de salari
- Als 62 anys: 41 dies de salari
- Als 63 anys: 33 dies de salari
- Als 64 anys: 28 dies de salari
- Als 65 anys: 23 dies de salari

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

B. La jubilació podrà efectuar-se als seixanta-tres anys de manera voluntària.

Article 14.2

Externalització premi de jubilació

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

Article 14.3

Pòlissa d'assegurances

Per a l'any 2023 les empreses abonaran 18,31 euros anuals, a cada persona treballadora, per la subscripció de pòlisses d'assegurança individual, que cobreixin el risc de mort o invalidesa permanent, deguda a accident de treball l'obligació de subscripció serà exclusiva per compte de la persona treballadora, sent indispensable per al pagament de la quantitat abans indicada, el justificar degudament formalització de la pòlissa davant l'empresa.

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

A aquest efecte les empreses podran concertar amb una entitat asseguradora una pòlissa a favor de la seva plantilla de personal que garanteixi els riscos abans citats, i en cas de defunció, les persones treballadores podran designar el beneficiari de la indemnització; en defecte d'això, ho serà el que ho sigui legalment.

Article 15

Beneficis

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

Article 16

Pagues extraordinàries

CVE-DOGC-A-24050088-2024

Les gratificacions extraordinàries de Nadal i estiu consistiran cadascuna d'elles en el pagament de trenta dies de salari a l'activitat normal, respectant-se el que s'estableix per a aquelles activitats i grups professionals que ho tinguessin superior.

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

Article 17

Ajuda escolar

Per a l'any 2023, s'estableix una ajuda anual del conveni (116,94), per a despeses escolars per fill/a en edat escolar, de 0 a 20 anys, prèvia acreditació del pagament de la matrícula de la formació homologada iniciada en 2023. La quantitat acordada, només podrà ser feta efectiva a un dels pares, en el supòsit que els dos treballin en la mateixa empresa.

Article 18

Clàusula d'inaplicació (desvinculació)

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un Conveni col·lectiu conforme al que es preveu en l'article 87.1 del ET, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 49 del present Conveni col·lectiu a inaplicar en l'empresa les condicions de treball a les quals es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

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

- a. Memòria explicativa de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que motiven la sol·licitud, en la qual es farà constar la situació econòmica i financera de l'empresa a través de la documentació legal pertinent. Igualment s'explicaran les previsions i les mesures de caràcter general que tingui previst prendre per a solucionar la situació.
- b. En cas d'al·legar una situació econòmica negativa derivada de pèrdues previstes: justificació documental sobre els criteris emprats per a tal estimació i per a la previsió d'aquesta afectació, així com informe tècnic sobre el caràcter i evolució d'aquesta afectació, així com l'informe tècnic sobre el caràcter i l'evolució d'aquesta afectació basada en dades obtingudes a través de les balanços anuals, de les dades del sector al qual pertany l'empresa, de l'evolució del mercat i de la posició de l'empresa en aquest, a més de qualsevol altre document que pugui acreditar aquestes previsions.
- c. En cas d'al·legar que dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa basada en l'existència de pèrdues actuals, haurà d'acreditar-se documentalment l'entitat i gravetat de les mateixes mitjançant informe de la situació econòmica negativa de l'empresa real i actual dels dos últims exercicis comptables que justifiqui l'existència de danys greus en la situació econòmica de l'empresa.

A la documentació dels extrems anteriors també haurà d'acompanyar-se per als supòsits a, b i c, la següent documentació:

1. Els balanços anuals dels dos últims exercicis econòmics complets, integrats pel balanç de situació, compte de pèrdues i guanys, estat de canvis en el patrimoni net, estat de fluxos d'efectius, memòria de l'exercici i

CVE-DOGC-A-24050088-2024

informe de gestió, o en el seu cas, compte de pèrdues i guanys abreujada i balanç i estat de canvis en el patrimoni net abreujats, degudament auditades en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories. En el cas de tractar-se d'una empresa no subjecta a l'obligació d'auditoria dels comptes, haurà d'aportar declaració de la representació de l'empresa sobre l'exempció de l'auditoria;

2. Informe sobre les mesures generals o específiques que l'empresa tingui previst emprendre per a solucionar la situació.

A partir d'aquest moment, s'iniciarà un període de consultes i negociació en els termes recollits en l'article 49 del present Conveni col·lectiu. D'aconseguir-se un acord aquest haurà de determinar les noves condicions de treball i la seva durada, enviant còpia del mateix a la Comissió Paritària per al perquè en prengui coneixement i arxiu. En tot cas l'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en Conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raó de gènere o de les quals estiguessin previstes, en el seu cas, en el Pla d'Igualtat aplicable a l'empresa.

En cas de desacord durant el període de consultes totes dues parts podran sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància va ser plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat.

Els Representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en major reserva la informació rebuda i les dades que hagin tingut accés a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, observant, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

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

Capítol 4

Permisos, llicències, excedències, suspensions contractuals i condicions socials

Article 19

Permisos i llicències retribuïdes

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni, podent optar la persona treballadora per una ampliació de fins a cinc dies d'aquesta llicència sense retribució. En tot cas, quan una persona treballadora contregui matrimoni un dia que no sigui laborable per a un d'ells, els 15 dies de permís retribuït que li corresponguin començaran a comptar des del primer dia laborable, i no des del dia de la cerimònia, excepte quan coincideixi amb el període de vacances.

2. Per noces d'un/una fill/a o pare/mare, un dia; en cas de noces d'un/una germà/germana tindrà dret a un dia d'absència, però sense percebre remuneració.

Dos dies per naixement de fills per a aquelles persones treballadores que no tinguin coberts els períodes mínims de cotització establerts en la legislació vigent per a ser beneficiaris de la prestació per naixement i cura de menor, un dels quals haurà de coincidir amb dia hàbil a l'efecte de registre, i que podran ampliar-se fins a quatre en cas d'intervenció quirúrgica (cesària) o malaltia diagnosticada per facultatiu, o quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte. En aquest últim supòsit se seguirà el següent criteri per a l'ampliació d'aquesta llicència: desplaçament de 100 a 200 km per trajecte, 1 dia addicional; més de 200 km per trajecte 2 dies addicionals, i tot això excepte resolució judicial en contra o pacte en l'empresa tenint en compte l'específica ubicació de la població i del centre hospitalari. En el supòsit d'hospitalització de l'altre progenitor els dies de llicència per naixement podran gaudir-se de forma continuada o alterna mentre duri l'hospitalització.

3. La persona treballadora previ avís i justificació podrà absentar-se amb dret a remuneració pel motiu indicat

CVE-DOGC-A-24050088-2024

en cada moment a l'apartat 37.3 b) de l'Estatut dels treballadors sent actualment el redactat del mateix el següent "cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella".

En tots els supòsits de llicències contemplades en l'article 19, l'inici del gaudi de la llicència han de coincidir com l'inici del fet causant, a excepció dels casos d'hospitalització que la llicència podrà ser gaudida posteriorment, però sempre que en aquell moment perduri el fet causant, és a dir, l'hospitalització del parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que es podran gaudir en aquest últim cas, a elecció de les persones treballadores, en dies successius i sempre que transcorri el preavis suficient.

En aquest cas quan el dret de gaudi d'aquesta llicència, fos coincident en més de dos familiars en una mateixa empresa, es preveurà com a màxim la coincidència en un dels dos dies de la llicència. En qualsevol cas les persones treballadores han d'acreditar el grau de parentiu i la causa de l'hospitalització.

4. En els casos de defunció de cònjuge, fills o filles, pares, mares i pares o mares polítiques, tres dies ininterromputs de permís, que podran ampliar-se fins a dos dies més quan les persones treballadores necessitin realitzar un desplaçament a aquest efecte, seguint els termes fixats en l'apartat anterior quant a distàncies i aplicació de la llicència.

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

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

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

7. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal i convencionalment.

8. Igualment es tindrà dret al permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i en els casos d'adopció, i guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

9. Les persones treballadores, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en els termes de l'article 9.3 del present Conveni col·lectiu. Aquest permís el podran gaudir indistintament per la mare o el pare.

10. Durant la vigència d'aquest Conveni, es gaudirà amb caràcter individual d'un permís de 18 hores anuals, retribuïdes a l'activitat normal, notificant-se a l'empresa amb vuit dies d'antelació, per a les persones treballadores de nova contractació aquest permís serà proporcional.

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

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

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

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

b. Quant a l'apartat de l'article 19.4 per motius extraordinaris degudament acreditats, en cas de desplaçament

CVE-DOGC-A-24050088-2024

per defunció, tal permís s'atorgarà pel temps que calgui més enllà de la durada fixada en el mateix amb vista al major temps invertit en el desplaçament, convenint-se les condicions de concessió, sense retribució i degudament justificats.

14. Les persones treballadores que en el transcurs de l'any compleixin 60 anys o més i acreditin una antiguitat mínima de 25 anys, tindran dret a gaudir d'un dia de permís retribuït especial per any. El permís serà equivalent a una jornada ordinària, i podrà gaudir-se per hores o per jornada completa, i tindrà com a requisit un preavís de 7 dies naturals.

15. El gaudi dels permisos retribuïts regulats en els apartats 3, 4, 5 i 13a recollits en aquest mateix article, en els casos en què el fet causant succeeixi en dia no laborable del seu calendari laboral, haurà d'iniciar-se aquest permís en el primer dia laborable, de conformitat amb els criteris jurisprudencials.

Article 20

Llicència per a estudis i llicències sense sou

a. Les empreses que tinguin al seu servei persones treballadors que realitzin estudis estaran obligades a atorgar als mateixos les llicències necessàries perquè aquests puguin presentar a exàmens, en les convocatòries del corresponent centre, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, previ justificant dels interessats de tenir formalitzada la matrícula.

b. En el cas que els estudis i la corresponent convocatòria a exàmens es refereixin a l'obtenció del títol professional de l'activitat realitzada en l'empresa, aquestes persones treballadores tindran dret a la percepció de la retribució corresponent a l'activitat normal durant el període de durada de la llicència.

c. Les persones treballadores amb més d'un any d'antiguitat en l'empresa té dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre les persones treballadores i l'empresari.

Article 21

Excedències i suspensions contractuals

21.1 Excedència voluntària

La persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants del seu grup professional que hi hagués o es produïssin en l'empresa, exceptuant que aquest reingrés es produeixi dins del termini d'un any des de l'inici del seu gaudi, i en aquest cas el reingrés serà obligatori.

Durant el primer any a partir de l'inici de cada situació d'excedència, les persones treballadores tindran dret a la reserva d'un lloc de treball del seu mateix grup professional.

En el supòsit de no existir en el cos del Conveni col·lectiu una nova classificació professional, la persona treballadora tindrà dret a reserva del seu lloc de treball durant el primer any. En tots dos casos, tindrà dret la persona treballadora al fet que el temps del seu gaudi durant el primer any, sigui computat a l'efecte d'antiguitat.

La sol·licitud de reingrés es farà per escrit amb una antelació de 30 dies.

En qualsevol cas, l'empresa vindrà obligada a contestar per escrit a la petició de reingrés de les persones treballadores.

21.2 Excedència per cura de familiars

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre adoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, les persones treballadores per

CVE-DOGC-A-24050088-2024

a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

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

Article 22

Suspensions contractuals

Article 22.1

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

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor. En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 22.2

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

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

Capítol 5

Ingressos, contractació, ascensos

Article 23

Ingressos

Hauran d'establir-se en l'empresa exclusions, reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracti.

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

Article 23.1

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Els contractes per a la formació i l'aprenentatge seran formalitzats d'acord amb el artículo 11.2 de l'Estatut

dels treballadors o legislació vigent a cada moment.

La retribució garantida de les persones treballadores contractades en formació es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que s'estableix en el Conveni col·lectiu.

En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 23.2

Contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional

S'entendran referits a aquesta modalitat contractual, els encaminats a concertar amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o de formació de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, tot això en la forma prevista en l'article 11.3 de l'Estatut dels treballadors.

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

El citat contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional, es regirà quant a les seves formalitats i requisits, pel que es disposa en l'article 11.3 de l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica 3/2022, de 31 de març d'ordenació i integració de formació professional.

Article 23.3

Contracte a temps parcial, contracte de relleu i jubilació parcial

23.3.1. Contracte a temps parcial

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

Les persones treballadores contractades a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que les altres persones treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa del seu contracte. Al mateix temps i amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari haurà d'informar les persones treballadores de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps parcial en treball a temps complet.

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

El citat contracte, es regirà quant a les seves formalitats i requisits, pel que es disposa en l'article 12 de l'Estatut dels treballadors. Les persones treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, amb l'excepció en els supòsits als quals es refereix l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors.

23.3.2 Contracte de relleu i jubilació parcial

De conformitat amb l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, en relació als articles 215 i 205 del RD 8/2015, i tenint en compte les característiques del sector i els processos de renovació de plantilles que es produeixen en les empreses, pot resultar d'interès la utilització de la jubilació parcial i dels contractes de relleu. A tal fi, durant la vigència del present conveni, les organitzacions signants divulgaran entre les empreses afectades pel mateix les característiques d'aquest tipus de contractes per a afavorir la seva utilització.

El contracte de relleu realitzat a una persona treballadora, pot estar associat a la jubilació parcial d'una altra persona treballadora de l'empresa i és per tant una modalitat de contracte flexible, que conjuga una sèrie d'avantatges, tant per a les empreses, com per als treballadors afectats.

En aquest cas, la persona treballadora pot accedir a una jubilació parcial amb els límits, percentatges i situacions establerts legalment a cada moment i en determinades circumstàncies pot acompanyar-se per una persona treballadora rellevista que sigui contractada a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida sempre que la persona treballadora jubilada reuneixi els requisits establerts en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

En cas necessari un contracte de relleu, el lloc de treball del rellevista podrà ser, o no, el mateix de la persona treballadora substituïda. En tot cas, haurà d'existir una correspondència de les bases de cotització dels dos, en els termes previstos en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Aquesta jubilació parcial, permet a les empreses realitzar processos de renovació de les plantilles a través de la substitució parcial de persones treballadores pròximes a l'edat de jubilació, per altres persones treballadores ben temporals que ja estan contractades en l'empresa, o ben parats de nou ingrés. Paral·lelament, a les persones treballadores pròximes a l'edat de jubilació els permet accedir a aquesta de manera parcial i, al mateix temps, es fomenta l'ocupació de noves persones treballadores.

Aquesta persona treballadora rellevista, l'empresa li podrà fer un contracte indefinit o de durada igual al mateix temps que li falti a la persona treballadora substituït per a aconseguir l'edat de jubilació ordinària segons el que s'estableix en l'apartat 7 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors. Quant a la jornada, i excepte del que es disposa en el paràgraf segon de l'apartat 7 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de relleu podrà ser a jornada completa o a temps parcial. En tot cas la durada de la jornada serà com a mínim igual a la reducció de la jornada pactada amb la persona treballadora substituïda o rellevada. L'horari de treball de la persona treballadora rellevista podrà completar el de la persona treballadora substituïda o ser simultani.

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

Article 24

Contracte per circumstàncies de la producció

El contracte per circumstàncies de la producció podrà ampliar-se fins a 12 mesos, en un període de 18 sempre que persisteixi la causa. A la finalització d'aquest contracte, la persona treballadora percebrà la indemnització corresponent a un dia per mes treballat.

Article 25

Règim comú dels contractes de durada determinada

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

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

c. Les persones treballadores que en un període de 24 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 18 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses mitjançant dues o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada adquiriran la condició de persones treballadores fixes. El que s'estableix en aquest paràgraf també serà aplicable quan es produeixin suposats de successió o subrogació empresarial.

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

Igual regla regirà en aquells supòsits en què en un mateix lloc de treball sigui cobert mitjançant la concatenació de dues o més contractes temporals amb diferents persones treballadores, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal. En aquest cas es transformarà en indefinit el contracte de la persona treballadora que, en el moment de superar-se els terminis indicats anteriorment, estigüés ocupant el lloc de treball en qüestió. El que s'estableix en el present paràgraf serà aplicable al contracte que es trobés vigent a la data d'entrada en vigor del present Conveni.

El que es disposa en el present article no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i de duració determinada per la substitució d'una persona treballadora amb dret de reserva de lloc de treball.

d. Amb la finalitat de fomentar l'estabilitat en l'ocupació i la reducció de la temporalitat, injustificada, les

CVE-DOGC-A-24050088-2024

necessitats permanents de l'empresa hauran d'atendre's amb contractes indefinits ordinaris i les necessitats conjunturals mitjançant el recurs a la contractació temporal, potenciant per a les activitats discontinües o estacionals els contractes fixos discontinus.

e. A la finalització del contracte temporal, excepte en els casos del contracte de duració determinada per la substitució d'una persona treballadora amb dret de reserva de lloc de treball i dels contractes formatius, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

Article 26

Cessaments i terminis de preavisos

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

- Personal directiu: sis mesos
- Personal tècnic titulats: tres mesos
- Personal tècnic no titulat, personal administratiu i resta de personal: 15 dies laborables

L'incompliment total o parcial d'aquests terminis comportarà la deducció de l'import dels dies de falta de comunicació dels honoraris pendents de pagament.

Article 27

Períodes de prova

S'estableix els següents períodes de prova:

- Personal directiu: sis mesos
- Personal tècnic titulat: tres mesos

Personal tècnic no titulat, administratiu i resta de personal: 15 dies laborables

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest, sempre que es produeixi acord entre les parts.

Article 28

Empreses de treball temporal

Els contractes de posada a disposició celebrats amb Empreses de Treball Temporal serviran per a cobrir activitats ocasionals d'acord amb el que s'estableix en la normativa reglamentària vigent, així com en el present Conveni col·lectiu. No es podran celebrar contractes de posada a disposició per a substituir a les persones treballadores en vaga.

Si a la finalització del termini de posada a disposició les persones treballadores continuessin prestant serveis en l'empresa usuària se'l consideraria vinculat a la mateixa per un contracte indefinit.

Per al cas que la contractació de persones treballadores pertanyents a empreses de treball temporal superi el 12% del total de plantilla fixa de cada empresa es procedirà a l'anàlisi conjunta entre la Direcció de l'empresa i la representació dels treballadors de les causes que han portat a tal situació i de les possibles mesures per a poder aconseguir un major índex d'estabilitat en l'empresa respecte al personal que desenvolupi la seva prestació laboral en aquesta.

Article 29

Ascensos

CVE-DOGC-A-24050088-2024

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

Capítol 6

Seguretat i salut laboral

Article 30

Seguretat i salut en el treball

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

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i salut en el treball, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les seves normes reglamentàries de desenvolupament i altra normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en citada llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desenvolupament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa, en el que es preveu expressament en aquest capítol, seran de plena aplicació.

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

Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, la qual cosa suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció de les persones treballadores enfront dels riscos laborals.

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

A aquest efecte, totes dues parts acorden aplicar el paràgraf anterior d'acord amb els següents criteris i declaracions generals.

Article 31

Principis generals

Article 31.1

La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure:

- a. Els objectius de la política preventiva a desenvolupar en l'empresa
- b. L'estructura organitzativa disposada per a dur-la a terme
- c. Les responsabilitats i les funcions a tots els nivells en el si de l'empresa respecte a aquesta política
- d. Les pràctiques, els procediments, i els processos per a dur-la a terme
- e. Els recursos humans i materials, i econòmics necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en

l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin

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

- a. L'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut de les persones treballadores en el centre de treball, inclosos els psicosocials. Aquests riscos hauran de ser objecte d'intervenció preventiva, sent evitats i combatuts a l'origen com els restants riscos laborals. Els Delegats de Prevenció hauran de ser informats sobre el mètode d'avaluació a emprar així com sobre el procés per a dur a terme l'avaluació.
- b. La planificació de l'activitat preventiva quan els resultats de l'avaluació de riscos posin de manifest situacions de risc, identificant les accions preventives, el desenvolupament d'aquestes, els responsables, el calendari i el pressupost.

El pla de prevenció així com els procediments de seguiment i control del mateix hauran de ser acordades en el si del Comitè de Seguretat i Salut, o en absència d'aquest, entre els Delegats de Personal o Delegat de Personal i la Direcció de l'empresa.

Article 31.2

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

- Evitar i combatre els riscos a l'origen
- Avaluar aquells que no es puguin evitar, tenint en compte l'evolució tècnica
- Substituir allò que resulti perillós per la qual cosa sigui menys o no ho sigui
- Anteposar la prevenció col·lectiva a la individual, utilitzant els equips de protecció individual quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les seves causes
- Planificar la seva prevenció
- Adaptar el treball a la persona, especialment pel que fa a la concepció dels llocs de treball
- Prendre en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i ordenació del treball tal com prevé l'article 4.7 de la LPRL

Article 31.3

En aplicació de l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, desenvolupat pel Reial decret 171/2004 i que s'estableixen les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la Direcció de l'empresa en els centres de treball de la qual desenvolupen la seva activitat les persones treballadores d'altres empreses, és a dir, empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a aquestes persones treballadores de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen.

Article 32

Delegats de Prevenció

32.1 Els Delegats de Prevenció seran triats per i entre els representants dels treballadors d'acord amb l'escala establerta en l'article 35 de la Llei, amb l'excepció del tram de 50 a 100 treballadors, en el qual el nombre de Delegats de Prevenció serà de tres. En els centres de treball de fins a 30 persones treballadores, el Delegat de Personal serà el Delegat de Prevenció, i en els centres de treball en els quals el nombre de persones treballadores estigui entre 31 i 49 persones treballadores, hi haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els Delegats de Personal.

32.2 Referent a les seves competències i facultats, així com tot el relacionat amb garanties i sigil professional, s'estarà al que es preveu en els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

32.3 És aplicable als Delegats de Prevenció el que es disposa en l'article 37 de la Llei 31/1995, referent a reserva horària.

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

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

Així com el destinat a personar-se al lloc dels fets i quan es produeixin accidents laborals.

32.5 Delegat/ada de medi ambient:

Cada organització sindical que ostenti la condició de més representativa en l'àmbit estatal podrà designar en els centres de treball on tingui presència en els òrgans unitaris de representació de les persones treballadores un Delegat de Medi Ambient d'entre els Delegats de Prevenció, les seves facultats i competències són:

1. Col·laborar amb la Direcció de l'empresa en la millora de l'acció mediambiental.
2. Promoure i fomentar la cooperació de les persones treballadores en el compliment de la normativa mediambiental.
3. Exercir una tasca de seguiment sobre el compliment de la normativa de medi ambient, així com de les polítiques i objectius mediambientals que l'empresa estableixi.
4. Rebre informació sobre la posada en marxa de noves tecnològiques de les quals es poguessin derivar riscos mediambientals, així com el desenvolupament de sistemes de gestió mediambiental.
5. Rebre de l'empresa copia de la documentació que aquesta vingui obligada a facilitar a l'administració pública en relació amb emissions, abocaments, generació de residus, ús de l'aigua i energia i mesures de prevenció d'accidents majors.
6. Promoure en l'empresa l'adopció de mesures tendents a reduir els riscos mediambientals i millora de la gestió mediambiental.
7. Col·laborar amb el disseny i desenvolupament de les accions formatives en matèries relacionades amb el medi ambient.

Les empreses designaran un responsable de la interlocució amb el Delegat/ada de medi ambient d'entre els seus representants en el Comitè de Seguretat i Salut.

Article 33

Comitès de Seguretat i Salut

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

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: Els Delegats Sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de Seguretat i Salut), persones treballadores amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en aquest. La reunió serà trimestral tret que s'estimi la necessitat en menor període, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

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

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

Article 34

Avaluació de riscos

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

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

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

Article 35

Formació en matèria de prevenció

35.1 De les persones treballadores

Abans de ser assignat a un lloc de treball, la persona treballadora rebrà una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva.

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

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

El seu cost no recaurà en cap cas sobre les persones treballadores.

35.2 Dels Delegats de Prevenció

Els Delegats de Prevenció accediran a la formació que resulti necessària per a l'exercici de les seves funcions

El pla de formació dels Delegats de Prevenció serà acordat en el si del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, estant les empreses obligades a facilitar l'assistència a cursos sobre prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-li l'assistència a aquests.

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

Article 36

Vigilància de la salut

36.1 L'empresari garantirà a les persones treballadores al seu servei, previ consentiment dels mateixos i prèvia informació de les proves a realitzar i la finalitat d'aquestes, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties a la persona treballadora i que siguin proporcionals al risc.

36.2 La informació recollida a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà,

CVE-DOGC-A-24050088-2024

sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas la persona treballadora, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas que es demostrï incompliment d'aquesta obligació, el Comitè de Seguretat i Salut tindrà dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, reservant-se la Direcció el dret a dur a terme les accions legals oportunes.

36.3 Reconeixements mèdics

Les empreses a través de les Mútues patronals d'accident o servei de prevenció, efectuaran cada any una revisió mèdica anual general a tot el personal, inclosa la ginecològica a qui la sol·liciti, lliurant-se el resultat a l'afectat.

36.4 Reconeixements mèdics per a la prevenció de riscos laborals

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

Aquests reconeixements hauran de ser específics, i s'adequaran a la periodicitat acordada en el si de l'empresa de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 37

Protecció a la maternitat

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

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

En el si dels diferents Comitès de Seguretat i Salut Laboral de les diferents empreses es debatrà amb el Servei de prevenció de manera conjunta els llocs de treball més adequats a aquest efecte.

Article 38

Mútues

L'elecció de la Mútua d'accident de treball i malalties professionals es farà amb la participació del Comitè de Seguretat i Salut; els/as Delegats/as de Prevenció requeriran als Representants dels treballadors el preceptiu informe quan així estigui disposat legalment.

Article 39

Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

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

Les persones treballadores, conformement a la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, deuran en particular:

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

CVE-DOGC-A-24050088-2024

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

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

4t Informar immediatament el seu superior jeràrquic directe, i a les persones treballadores designades per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, en el seu cas, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporti per motius raonables, un risc per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

5è Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut de les persones treballadores en el treball.

6è Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

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

Article 40

Peces de treball

Les empreses lliuraran a les persones treballadors una peça de treball anual.

Article 41

Regulació de treballs tòxics

Queda prohibit l'ús de coles a base de benzol o benzè, per tenir aquests la consideració de tòxics, hauran d'utilitzar-se per a això únicament productes elaborats a base de làtex o benzina.

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

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

Capítol 7

Comissió Paritària de Formació

Article 42

I Comissió de Formació

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

Així mateix, aquesta Comissió, vetllarà per impulsar programes específics que facilitin el desenvolupament professional en funció dels objectius i dels interessos de formació de les empreses i de les persones treballadores.

Totes dues parts es comprometen a desenvolupar les qualificacions i competència adquirides per part de les persones treballadores, en els termes previstos en la Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de formació professional.

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

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

II Comissió de Plans Industrials

En les empreses amb centres de treball de més de cinquanta (50) persones treballadores dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, que realitzin o tinguin plans industrials, s'informarà i serà sentida la RLT podent aquesta emetre informe, sense perjudici del poder de direcció de l'empresa, d'aquelles mesures col·lectives que, dins dels plans industrials, puguin potencialment ser d'afectació a l'ocupació i a la capacitació de les persones treballadores, podent-se aquestes funcions ser ampliades a voluntat de les parts en els centres de treball.

Capítol 8

Drets sindicals

Article 43

Comitès d'Empresa i Delegats Sindicals de l'article 10 de la Llei orgànica de Llibertat Sindical. Drets de participació i informació.

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

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

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

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

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

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

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

Article 44

Llicència a càrrecs sindicals

a. Les persones treballadores amb càrrec sindical se'ls concedirà la llicència fins al nombre de dies previstos en les disposicions vigents en la matèria, amb dret a la retribució que hagués de percebre en el cas d'haver treballat.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

La causa i durada de la llicència serà acreditada per la persona treballadora competent.

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

Article 45

Permís per càrrec sindical

A les persones treballadores que per accedir a càrrecs sindicals o polítics, no puguin compatibilitzar l'exercici dels mateixos amb el treball en l'empresa, el contracte quedarà en situació de suspensió i se'ls concedirà permís per temps indefinit, sense dret a rebre cap remuneració, i computant-se el temps transcorregut a l'efecte del càlcul d'antiguitat.

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

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

Article 46

Sistema d'acumulació d'hores

A nivell de centre de treball, els Delegats i Delegades o membres del Comitè podran renunciar a tot o part del crèdit d'hores que la Llei en qüestió els reconegui, en favor d'un altre o altres Delegats o Delegades o membres del Comitè del mateix centre. El còmput d'hores susceptibles d'acumulació serà l'equivalent a 11 mesos com a norma general i sempre a nivell de centre de treball. Sense detriment de l'anteriorment escrit, aquells centres de treball que, en virtut de dret adquirit, acumulessin les hores sindicals a raó de dotze mesos en el còmput general, mantindran aquesta condició més beneficiosa.

Perquè això tingui efecte, la cessió haurà de ser presentada per escrit, en la qual figuraran els següents extrems: nom del cedent i del cessionari. Nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets, fins a un màxim d'un any (11 mesos excepte dret adquirit en el centre de treball) i sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

El crèdit d'hores retribuïdes corresponent als membres dels Comitès, Delegats de Personal i Delegats Sindicals serà acumulable per períodes anuals, i amb un preavis de set dies, sempre que sigui possible, prèvia notificació a l'empresa per part de les organitzacions sindicals en les candidatures que s'hagin presentat o en representació dels quals actuïn sindicalment.

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

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

Preavisos: l'ús del crèdit sindical haurà de preavisar-se amb la màxima antelació sempre que sigui possible.

Article 47

Cànon de negociació

A fi de sufragar les despeses ocasionades en la negociació i seguiment del Conveni, les centrals sindicals signants, prèvia conformitat per escrit de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni, i a través dels Delegats de Personal o membres de Comitès d'Empresa, recaptaran l'1% del salari de cotització corresponent a una mensualitat per cada persona treballadora, qualsevol que sigui la naturalesa del seu contracte.

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

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

Article 48

Informació

Abans d'efectuar acomiadament o sanció, i als efectes només d'informació, se'ls comunicarà i seran escoltats tant el Comitè d'Empresa com els Delegats de Personal si escau.

Article 49

Modificacions

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

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

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

L'acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal, en el seu cas, o de representacions sindicals, si n'hi hagués, que, en el seu conjunt, representin a la majoria d'aquells.

b. En les empreses en les quals no existeixi representació legal dels treballadors, la designació dels subjectes que hagin de dur a terme la negociació de període de consultes haurà de realitzar-se conforme els termes establerts a l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

Capítol 9

Nomenclàtor

Article 50

Classificació de llocs de treball

S'estableix el sistema de classificació professional dels grups professionals de les persones treballadores afectades pel present Conveni col·lectiu, tal com recull l'article 22 del Text refós de la llei de l'Estatut dels

Treballadors.

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

En aquest article es defineixen els grups professionals que s'agrupen per diversos treballs i funcions que es realitza en el sector de la marroquineria, dins de les àrees orgàniques funcionals:

Aquestes àrees orgàniques funcionals que són:

- A. Producció
- B. Administració/mercantil/tècnics/comercial
- C. Magatzem i serveis

A. Àrea de producció: a més dels llocs de treball vinculats amb les persones marroquineras, s'inclou la logística, quedant les següents definicions modificades.

Grup 1

Oficial de 1:

- Són aquelles persones treballadores altament qualificades que saben realitzar a cada moment totes les operacions del muntatge de marroquineria de manera autònoma, per a qualsevol producte i amb qualsevol matèria, amb els requisits de qualitat requerits i amb compliment dels requeriments de seguretat i salut.
- Són aquelles persones treballadores altament qualificades que saben realitzar a cada moment (i) totes les operacions de l'empresa del subsector de la preparació en totes les famílies de producte o totes les operacions del subsector de tall en totes les matèries de l'empresa i a més (ii) saben realitzar a cada moment una línia estàndard d'un altre subsector.
- Són aquelles persones altament qualificades que saben realitzar a cada moment totes les operacions del sector de logística com ara: ús de toro, càrrega i descàrrega, kitting, recepció, control d'estoc, embalatge, expedició de productes, gestió dels softwares corresponents, control i anàlisi d'inventari, procediments de destrucció, tren logístic, correcta ubicació dels productes, especejaments, etc; amb compliment de les normes requerides en matèria de seguretat i salut.
- Són aquelles persones que, sota la Direcció del Cap de secció són assignades per a la realització de tasques de coordinació en la seva línia.
- Són aquelles persones treballadores marroquineras capacitades per a poder formar sobre una competència a altres persones marroquineras, havent rebut la corresponent formació específica acreditada per l'empresa.

Grup 2

Oficial de 2a:

- Són aquelles persones treballadores de marroquineria molt qualificades que saben realitzar a cada moment la totalitat de les operacions d'una línia estàndard, de manera autònoma, amb els requisits de qualitat requerits i amb compliment dels requeriments de seguretat i salut.
- Són aquelles persones treballadores molt qualificades que saben realitzar a cada moment la gran majoria (més del 75%) de les operacions del sector de logística com ara: ús de toro, càrrega i descàrrega, kitting, recepció, control d'estoc, embalatge, expedició de productes, gestió dels softwares corresponents, control i anàlisi d'inventari, procediments de destrucció, tren logístic, correcta ubicació dels productes, especejaments, etc; amb compliment de les normes requerides en matèria de seguretat i salut.

Grup 3

Oficial de 3a

- Són aquelles persones treballadores de marroquineria que saben realitzar a cada moment la major part (més del 50%) de les operacions d'una línia estàndard, de manera autònoma, amb els requisits de qualitat requerits i

amb compliment dels requeriments de seguretat i salut.

- Són aquelles persones treballadores qualificades que saben realitzar a cada moment la majoria (més del 50%) de les operacions del sector de logístiques com ara: ús de toro, càrrega i descàrrega, kitting, recepció, control d'estoc, embalatge, expedició de productes, gestió dels softwares corresponents, control i anàlisi d'inventari, procediments de destrucció, tren logístic, correcta ubicació dels productes, espejaments, etc; amb compliment de les normes requerides en matèria de seguretat i salut

Grup 4

Especialista:

- És la persona treballadora de marroquineria o de logística que, sense tenir formació específica ni coneixements previs en el lloc de treball, realitza a cada moment el 50% o menys de les operacions d'una línia estàndard.

Definició de línia estàndard:

En el sector de muntatge una persona treballadora realitza una línia estàndard quan realitza en dos o més models totes les operacions d'una línia amb, com a mínim, totes les següents operacions (i) pintura unitària o sous-couche, (ii) costura plana, (iii) costura intermèdia en volum i (iv) costura final en volum o pintura final en volum.

En el subsector de preparació una persona treballadora realitza una línia estàndard quan realitza en dues o més famílies de productes, totes les operacions d'una línia amb, com a mínim, totes les següents operacions: (i) rebaixat, (ii) dividit, (iii) encolat, (iv) embossatge i (v) pintura pulveritzant.

En el subsector de tall una persona treballadora realitza una línia estàndard quan realitza en dues o més famílies de producte (pell amb acabat / pell sense acabat) totes les operacions d'una línia amb, com a mínim, totes les següents operacions: (i) lectura de la pell, (ii) tall automàtic, i (iii) digitalització, en 2 o més famílies de matèria (pell amb acabat / pell sense acabat).

Amb acord amb la representació dels treballadors, les empreses podran adaptar la definició de línia estàndard a les seves línies de producció.

B. Àrea d'administració / mercantil / tècnic / comercial: encarregat/a general de fàbrica, cap de secció de fabricació, cap de secció administratiu/a, cap secció, modelista patronista, oficial/a 1a administratiu/a, oficial/a 2a administratiu/a, viatjant i auxiliar administratiu/a.

Grup 1

1. Encarregat/ada general de fàbrica

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

2. Cap de secció de fabricació

És qui amb coneixements suficients i sota les ordres directes del seu superior immediat, organitza, dirigeix, ordena, controla i supervisa amb responsabilitat el treball de les persones treballadores de la seva secció, així com dels processos de fabricació manant la forma que els treballs es desenvolupen, justament, ha de controlar la posada a punt i la gestió del funcionament de les màquines, és qui té les responsabilitats disciplinàries i de seguretat i higiene laboral en l'àmbit de les seves competències.

3. Cap de secció administratiu/administrativa

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

4. Cap de secció

CVE-DOGC-A-24050088-2024

És la persona amb coneixements suficients i sota les ordres directes del seu superior immediat, organitza, dirigeix, ordena, controla i supervisa amb responsabilitat el treball de les persones treballadores de la seva secció, així com dels processos de fabricació manant la forma que els treballs es desenvolupen, justament, ha de controlar la posada a punt i gestió del funcionament de les màquines.

Grup 2

1. Modelista patronista

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

2. Oficial de 1a administratiu/iva

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

3. Oficial de 2a administratiu/a

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

4. Viatjant

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

Grup 3

1. Auxiliar administratiu/administrativa

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

C. Àrea de magatzem: cap de magatzem, xofer, vigilant

Grup 1

1. Cap de magatzem

És la persona sota les ordres del responsable logístic, amb els suficients coneixements teòrics/pràctics, assumeix el control, la vigilància i les normes de seguretat aplicades a interns i externs de l'organització i els processos de la gestió d'estocs.

Grup 2

1. Xofer

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

2. Vigilant/a

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

3. Personal de neteja

És la persona que fa tasques pròpies de la neteja i manteniment de les instal·lacions i annexos de l'empresa.

Una vegada a l'any, les empreses revisaran les categories col·lectivament dels treballadors de conformitat amb les definicions del Conveni col·lectiu.

En cas de disconformitat en relació amb la classificació en l'àrea de producció, la persona treballadora afectada o la representació legal dels treballadors podrà sol·licitar la revisió, i en aquest cas un expert intern (diferent al responsable de la persona) avaluarà a la persona treballadora afectada. D'existir més d'un centre de treball en l'empresa, la persona experta interna que realitzi la revisió serà d'un centre diferent al de la persona afectada per a garantir la neutralitat.

En cas de continuar la discrepància en relació amb la classificació en l'àrea de producció, les parts sotmetran el dissentiment a arbitratge de la Comissió Organització del Treball del Tribunal Laboral de Catalunya, havent aquest organisme d'utilitzar el manual de valoració del sector per a l'àrea de producció. En tal cas el seu informe serà vinculant.

Les parts es comprometen a acordar en un termini aproximat de dos mesos un manual de valoració per a l'àrea de producció que haurà de ser coherent amb les definicions dels grups professionals.

Si acabat el termini per als treballs tècnics indicats, aquests haguessin estat infructuosos, les parts portaran l'assumpte a la Comissió Paritària. De no obtenir una resolució positiva, les parts se sotmetran, d'acceptar-ho de mutu acord, als procediments de mediació, conciliació o arbitratge del TLC.

Capítol 10

Règim disciplinari i faltes i sancions

Article 51

Potestat sancionadora

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

Article 52

Classes de faltes

Tota falta comesa per la persona treballadora es classificarà, atenent la seva importància i transcendència en lleu, greu o molt greu.

Article 53

Faltes lleus

1. Faltar un dia al treball, sense la deguda autorització o causa justificada.
2. Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.
3. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
4. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada, durant la jornada.
5. La falta de neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
6. Els petits oblits en la conservació de les màquines, eines i materials.
7. No cursar en el temps oportú, el comunicat de baixa de IT (3 dies) o no avisar a l'empresa, durant les primeres hores de la jornada, del motiu de la no assistència al treball, tret que justifiqués la seva impossibilitat.

Article 54

Faltes greus

1. La comissió de tres faltes lleus en un mes, encara que siguin de diferent naturalesa, excepte les de puntualitat, havent mediat sanció o amonestació per escrit.
2. Més de nou faltes de puntualitat en tres mesos.
3. La falta de dos dies al treball durant el període d'un mes, sense causa justificada.
4. La desobediència als comandaments en qüestions de treball.
5. La voluntària disminució de l'activitat normal, o els defectes en la qualitat fixada, per negligència de la persona treballadora.
6. L'ús de materials, màquines i útils de treball en qüestions alienes a aquest.
7. L'embraguesa no habitual durant el treball, o la ingestió d'estupefaents.
8. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat, així com la desobediència en el compliment de les normes de Seguretat Laboral estant advertit per l'empresa.
9. Simular la presència d'una altra persona treballadora o encobrir la seva absència fixant o signant per ell/ella.
10. Menjar o fumar en el lloc de treball existint zones habilitades a aquest efecte, excepte autorització expressa de l'empresa.
- 11.- L'assetjament sexual ambiental o l'assetjament per raó de sexe ambiental quan no revesteixin suficient gravetat i la tolerància del personal amb comandament respecte a aquestes conductes o respecte a les faltes molt greus relatives a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, així com impedir o obstaculitzar les recerques durant la fase d'instrucció dels procediments de denúncia interns regulats en el present Conveni col·lectiu iniciats respecte a tals conductes.

Article 55

Faltes molt greus

1. La reiteració de falta greu, dins del període d'un mes, sempre que aquella hagi estat sancionada.
2. La falta de sis dies al treball sense justificació, durant un període de quatre mesos.
3. Més de dotze faltes de puntualitat en sis mesos.
4. El frau, deslleialtat, abús de confiança, la competència il·lícita envers l'empresa i el furt o robatori, tant als companys de treball com a aquesta.
5. El fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes a matèries, productes, útils, eines, màquines, aparells, instal·lacions, estris, edificis i documents de l'empresa.
6. La simulació de malaltia o accident.
7. L'embraguesa habitual durant el treball i la drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el seu lloc de treball.
8. Tota conducta en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física i també de caràcter sexual. L'assetjament sexual d'intercanvi i els casos d'assetjament sexual ambiental quan aquest últim revesteixi especial gravetat. Si les referides conductes són dutes a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per dret algun reconegut per les lleis.
10. Originar freqüents baralles i renyines amb companys de treball.
11. Es consideren tractes discriminatoris per raó de sexe, que puguin ser constitutius de faltes molt greus:

CVE-DOGC-A-24050088-2024

a. L'assetjament per raó de sexe: situació en què es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b. L'assetjament sexual: situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona en particular quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Qualsevol de les actuacions definides ocorregudes dins de l'àmbit laboral podrà ser objecte de denúncia per part de la persona assetjada. Aquesta denúncia es podrà dirigir tant a la Direcció, com a la Representació sindical. Davant ella, la Direcció de l'empresa obrirà obligatòriament expedient, creant una Comissió de Seguiment que haurà d'avaluar la gravetat del cas que estarà constituïda de manera paritària, amb nomenament d'instructor per a esclarir els fets denunciats, en el termini màxim de tres dies.

La tramitació de l'expedient no podrà excedir de dotze dies. Finalitzat el mateix, es procedirà a la imposició de la corresponent sanció o al seu arxiu.

El tràmit es realitzarà en estricta confidencialitat i reserva, garantint la Direcció de l'empresa, la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona agreujada.

12. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.

Article 56

Règim de sancions

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

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

Article 57

Sancions màximes

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

- Per faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
- Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i de sou de quinze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball per acomiadament, en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Article 58

Prescripcions

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

- Faltes lleus als 10 dies
- Faltes greus als 20 dies
- Faltes molt greus als 40 dies

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

Capítol 11

Comissió Paritària i Acord Interconfederal de Catalunya

Article 59

Comissió Paritària

La Comissió Paritària estarà composta per dos representants dels treballadors, un de CCOO i un d'UGT, respectivament i dues dels empresaris, els quals es podran dotar dels assessors que considerin oportuns. Farà les funcions de president la persona triada a cada moment.

Són funcions específiques de la Comissió Paritària les següents:

1. Interpretació del Conveni. Tal interpretació es fa extensiva als pactes d'adhesió, desenvolupament i articulació del Conveni amb la finalitat de garantir l'absència de contradiccions entre aquests i el propi Conveni, quan existeixi consulta a aquest efecte i tenint-se en compte, entre altres, les següents pautes:

1.1. Quan qualsevol de les parts de la Comissió Paritària rebi una sol·licitud d'intervenció la transmetrà a les altres parts d'aquesta, de manera que cadascuna d'aquestes podrà recaptar la informació que estimi necessària.

1.2. La resolució de la Comissió Paritària es realitzarà en tots els casos sobre la base del plantejat per la part consultant, tenint a més en compte la documentació complementària rebuda i les pròpies valoracions que la Comissió Paritària realitzi in situ. Als efectes pertinents, tota aquesta documentació serà arxivada per la Comissió Paritària i constituirà part integrant de la pròpia resolució d'aquesta. La Comissió Paritària notificarà, a les parts afectades per cada consulta, la resolució adoptada.

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

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

2.1 Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes

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

2.3 Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o d'inaplicació del règim salarial del present Conveni col·lectiu en els supòsits contemplats en els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors seran, respectivament, les establertes en els articles 18 i 49 del Conveni col·lectiu.

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

4. Els representants de l'empresa i de les persones treballadores podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa.

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

Totes dues parts es comprometen a no designar com a mediadors a persones que formin o hagin format part de la Comissió Paritària o Negociadora del present Conveni col·lectiu.

6. Les persones treballadores i empresaris del sector, es comprometen a complir fidelment totes les

CVE-DOGC-A-24050088-2024

disposicions legals establertes i de manera especial les referents a la persecució del treball no declarat, com així mateix a no establir tractes discriminatoris per pertànyer a qualsevol central sindical o partit polític reconegut legalment.

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

8. La Comissió Paritària tindrà el seu domicili indistintament en qualsevol de les entitats signants del present Conveni, no obstant això, pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol altra seu, previ acord d'aquesta. Les persones treballadores i les empreses podran dirigir les seves comunicacions a les següents dependències: Gremi de Marroquineria, Articles per a Viatge i Similars en Carrer Tuset 10, 2a-2a, 08006, Barcelona; Federació CCOO d'Indústria de Catalunya, Via Laietana, núm. 16, 3r, 08003 Barcelona; Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la UGT de Catalunya (UGT-FICA), Plaza Vázquez Montalban, 6, 2a Planta (Rambla del Raval 29-35) 08001 Barcelona.

Article 60

Acord Interprofessional de Catalunya

En relació amb els criteris sobre la ultractivitat, contractació, subcontractació i empreses multiserveis, flexibilitat negociada, mobilitat geogràfica internacional, la formació professional i la promoció, els processos de reestructuració, responsabilitat social, igualtat, absentisme, la salut laboral, mobilitat sostenible als centres de treball, ús de tecnologies de la informació i la comunicació, teletreball i la solució de conflictes de treball s'estarà al que s'estableix a l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats Comissió Obrera Nacional de Catalunya i Unió General de Treballadors de Catalunya i la patronal Foment del Treball Nacional, PIMEC i FEPEME en tot el que no s'oposi al present Conveni.

En conseqüència, totes dues parts en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal del present Conveni, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva, plural o, que puguin produir-se i especialment, les discrepàncies col·lectives sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en l'article 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució del contracte de treball) i 82.3 (inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu), del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Les empreses que no tinguin Representació legal dels treballadors, en els supòsits abans citats i sempre seguint els procediments previstos en els articles 41.4 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quant a la seva representació, se sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 61

Dret supletori

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

Capítol 12

Plans d'igualtat

Article 62

Criteris respecte a l'establiment de plans i mesures d'igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que és necessari establir criteris d'actuació per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiva, contemplades en la Llei 3/2007, de 22 de març.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

Així mentre duri la vigència i actual redacció del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat s'establiran segons s'indica en aquest, sent els seus aspectes més rellevants els següents:

En el cas d'empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat, d'acord amb el que s'estableix en l'article 45.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut previst en aquest Reial decret. Les empreses hauran d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics previs mitjançant la constitució de la Comissió Negociadora, dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què haguessin aconseguit les persones de plantilla que el fan obligatori.

Article 63

Principis generals per a la negociació dels plans d'igualtat

Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la Representació legal de les persones treballadores o, en el seu cas, amb les seccions sindicals, si n'hi haguessin que, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del Comitè d'Empresa. Tot això, de conformitat amb el que es disposa en l'article 5.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. A tals efectes es constituirà una Comissió Negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

En les empreses on no existeixin les representacions legals referides en l'apartat anterior es crearà una Comissió Negociadora constituïda, d'un banda, per la representació de l'empresa i, d'una altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimitat per a formar part de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'aplicació.

Les empreses que componen un grup d'empreses podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, si així s'acorda per les organitzacions legitimades per a això.

63.1. La Comissió Negociadora tindrà competències en:

- a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- e) Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- f) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa o s'acordin per la pròpia Comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

63.2. A més, correspondrà a la Comissió Negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

63.3. La Comissió Negociadora del pla podrà dotar-se d'un reglament de funcionament intern.

63.4. El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació
- b) Classificació professional
- c) Formació

- d) Promoció professional
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- g) Infrarepresentació femenina
- h) Retribucions
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Els plans d'igualtat ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Artículo 64

Estructuració Plans d'igualtat

Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, almenys, el següent contingut:

- a) Determinació de les parts que els concerten
- b) Àmbit personal, territorial i temporal
- c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 del RD 901/2020, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup
- d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes
- e) Definició d'objectius qualitatius i quantitius del pla d'igualtat
- f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura
- g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius
- h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat
- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica
- j) Composició i funcionament de la Comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat
- k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació

Article 65

Registre del Pla d'igualtat

1. Els plans d'igualtat seran objecte d'inscripció obligatòria en registre públic, qualsevol que sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts.
2. A aquest efecte es considera Registre de Plans d'igualtat de les empreses el registre de convenis i acords col·lectius de treball regulat en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, sense perjudici dels registres de convenis i acords col·lectius de treball, creats i regulats per les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències.
3. La citada inscripció en el registre permetrà l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat.
4. En la sol·licitud d'inscripció dels plans d'igualtat, aquests hauran d'anar acompanyats de la full estadístic

recollit en el corresponent model establert en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig.

Article 66

Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i assetjament discriminatori

66.1 Declaració de principis

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu està "el respecte a les persones" com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional. Sent els principis més immediats "respecte a la legalitat" i "respecte als drets humans", que obliguen a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat i la intimitat de les persones i la igualtat.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l'obligació de promoure condicions de treball que evitin les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrants procediments específics per a la seva prevenció i donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repeteixi. Amb aquestes mesures es pretenen garantir en les empreses entorns laborals lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Article 66.2

Àmbit personal

El present protocol serà aplicable a tot el personal de les empreses incloses en l'àmbit funcional de l'article 2 del present Conveni col·lectiu.

Article 66.3

Definicions i mesures preventives

1. Assetjament moral (mobbing)

S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a una persona a fi d'aconseguir un auto abandonament del treball produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

2. Assetjament sexual

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1-d de la Directiva 54/2006 de 5 de Juliol, i art. 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

3. Assetjament per raó de sexe

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de Juliol, i l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març, es defineix així la situació en què es produeix un comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4. Actes discriminatoris

CVE-DOGC-A-24050088-2024

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes com a actes discriminatoris, sent els mateixos objecte de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació, gaudint de l'especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

Tindran també la consideració d'actes discriminatoris, als quals se'ls aplicarà el present procediment, qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia quan es produeixin dins de l'àmbit empresarial o a conseqüència de la relació laboral amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Aquestes conductes es poden presentar en tres formes:

- a. De manera descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l'assetjament.
- b. De forma horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, buscant normalment qui assetja entorpir el treball de qui el sofreix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'aquest i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.
- c. De manera ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presumpta víctima.

5. Mesures preventives

S'estableixen com a mesures preventives les següents:

1. Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, cas de produir-se.
2. Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, emprant-se de ser necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.
3. Establir el principi de corresponsabilitat de totes les persones treballadores en la vigilància dels comportaments laborals, principalment d'aquells que tinguin responsabilitats directives o de comandament.
4. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavoreixin la comunicació i proximitat en qualsevol dels nivells de l'organització.
5. Difusió dels protocols d'aplicació en l'empresa a tots les persones treballadores.

Article 67

Procediment d'actuació

Les empreses afectades per aquest protocol garanteixen l'activació del procediment descrit a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe, comptant per a això amb la participació dels representants dels treballadors.

1. Principis del procediment d'actuació

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observades en tot moment:

- Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.
- Prioritat i tramitació urgent.
- Recerca exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial, i si cal, dirigida per professionals especialitzats.
- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resultin provades, així com també amb la relació a qui formuli imputació o denúncia falsa mitjançant mala fe.
- Immunitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment, (sense perjudici de les mesures disciplinàries que puguin arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).
- Garantia que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta

és la seva voluntat.

2. Àmbit d'aplicació

El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es poguessin exercir per part de les persones perjudicades.

3. Inici del procediment

El procediment s'iniciarà per la posada en coneixement als responsables de recursos humans del centre de treball, de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, que podrà realitzar-se de qualsevol de les següents formes:

- a. Directament per la persona afectada
- b. A través dels representants dels treballadors
- c. Per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació

4. Instrucció

La instrucció de l'expedient correrà sempre a càrrec de les persones responsables de recursos humans de l'empresa que seran les encarregades d'instruir el procediment i vigilar durant el mateix que es respectin els principis d'informació que es recullin en el procediment de l'actuació.

Els qui instrueixen el cas, tret que la persona afectada per l'assetjament manifesti el contrari, per a això se li preguntarà expressament, posaran en coneixement dels representants dels treballadors la situació, mantenint-los en tot moment al corrent de les seves actuacions. Mentre no consti el consentiment exprés de la presumpta víctima no es podrà per tant posar la situació en coneixement dels representants dels treballadors.

Les persones participants en la instrucció (Direcció, sindicats o qualsevol), queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions al fet que tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció.

Excepcionalment i atenent especials circumstàncies que poguessin concórrer en algun cas, es podrà delegar la instrucció de l'expedient en una altra persona que designés la Direcció de Recursos Humans.

5. Procediment previ

Amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'iniciarà de manera automàtica un procediment previ, tret que la gravetat dels fets recomani el contrari, l'objectiu del qual és resoldre el problema de manera immediata, ja que a vegades, el mer fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatòries que genera el seu comportament, és suficient perquè se solucioni el problema.

En aquesta fase del procediment, la persona que instrueixi l'expedient s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdues.

El procediment previ és molt recomanable, però en qualsevol cas facultatiu per a la presumpta víctima. Una vegada iniciat, i en el cas que el mateix no finalitzi en un termini de deu dies des del seu inici havent-se resolt el problema d'assetjament, donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal.

6. Procediment formal

El procediment formal s'iniciarà amb l'obertura, per la part instructora, d'un expedient informatiu.

Per a l'elaboració d'aquest, en la instrucció es podran practicar quantes diligències es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats, mantenint-se la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades.

En el més breu termini possible, sense superar mai un màxim de 30 dies, s'haurà de redactar un informe que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat d'aquests, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima.

En tot cas haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comès els fets denunciats, explicant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

7. Mesures cautelars

Durant la tramitació de l'expedient a proposta de la part instructora, la Direcció de l'empresa podrà prendre

CVE-DOGC-A-24050088-2024

mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar perjudici en les condicions laborals de presumpta víctima.

8. Assistència a les parts

Durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per un representant dels treballadors, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tingui accés.

Aquesta persona representant dels treballadors, podrà ser present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a les persones implicades.

9. Tancament de l'expedient

La Direcció de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de 15 dies les mesures correctores necessàries, podent ser aquestes la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient.

En tot cas els Representants dels treballadors tindran coneixement del resultat final de tots els expedients que puguin tramitar-se, així com de les mesures adoptades, excepció feta de la identitat i circumstàncies personals de la presumpta víctima de l'assetjament, (si aquesta va sol·licitar que els fets no anessin posats en coneixement de la mateixa).

En tot cas, si es constata assetjament s'imposaran les mesures sancionadores disciplinàries previstes. De la mateixa manera, si resultés acreditat, es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

En el cas que es determini la no existència d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats s'arxivarà la denúncia. Si es constatés la mala fe de la denúncia, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

Article 68

Mesures per a les persones LGTBI

1. Incloure la LGTBIfòbia com a risc psicosocial i amb això garantir l'establiment d'actuacions per a prevenir l'assetjament laboral per orientació sexual i identitat de gènere de manera que pugui existir unes mesures de prevenció de l'assetjament laboral per aquesta causa.
2. Per als permisos familiars es tindran en compte definicions de família en les quals estiguin incloses les parelles legalment constituïdes que formen gais i lesbianes, transsexuals i bisexuals.
3. En relació amb les famílies compostes per dues dones o dos homes, s'ha de prestar especial atenció en parlar del permís de paternitat. És necessari recollir no sols la figura paterna, sinó que s'ha de tenir en compte que són permisos a gaudir per un o un altre progenitor amb independència del sexe (situació que ja està recollida en la normativa de Seguretat Social en explicar qui són beneficiàries o beneficiaris d'aquest permís).
4. Utilitzar un llenguatge no sexista i inclúsiu en aquest Conveni col·lectiu, posant l'accent en la classificació professional.
5. Ampliació dels supòsits de l'article 52.d de l'Estatut dels treballadors, de manera que s'exclouin del còmput d'absentisme per a l'acomiadament objectiu les faltes d'assistència ocasionades per consultes, tràmits o incapacitat temporal relacionades amb el procés de transició de les persones trans.
6. Garantir la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes, vestuaris...) per a salvaguardar la intimitat de les persones que ho desitgin.
- 7.a) Permisos retribuïts d'assistència a consulta mèdica per a rebre els tractaments de reassignació de sexe.
- 7.b) Així mateix tindran un únic permís de 16 hores addicionals, fraccionable, per a la rehabilitació d'aquest tractament.
8. Permisos no retribuïts per a la realització dels tràmits necessaris per a la reassignació de sexe.

Article 68.1

Prevenció per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

1. Tipificar qualsevol assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere en el procediment sancionador com una falta, amb una adequada escala de gravetat.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

2. Negociar protocols d'actuació contra l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
3. Difusió a la plantilla del protocol contra l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere a través del mitjà que es cregui oportú.
4. La Representació legal dels treballadors ha de participar, donar suport i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció contra l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
5. Formació i sensibilització a la plantilla contra la LGTBIfòbia.

Article 68.2

Relació de termes

1. Assetjament discriminatori de realitats sexuals i/o de gènere: serà assetjament discriminatori qualsevol comportament o conducta que, per raons d'orientació sexual, expressió de gènere, identitat de gènere i/o diversitat familiar, es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat. Inclou l'assetjament en l'àmbit laboral (mobbing).
2. Bifòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la bisexualitat o a les persones bisexuals.
3. Bisexualitat: orientació del desig que es presenta de manera indistinta cap a persones de tots dos sexes.
4. Cisgènere: persona que s'identifica amb el sexe-gènere assignat en néixer.
5. Expressió de gènere: comportament social de la persona, independentment del seu sexe de naixement i de la seva identitat de gènere.
6. Famílies diverses LGTBI: grup social format per persones amb relacions de matrimoni, parentiu o afinitat, entre les quals hi ha una o diverses persones LGTBI.
7. Gai: home que se sent atret sexual, física, afectiva i/o emocionalment per un altre/s home/s.
8. Gènere: conjunt de continguts socioculturals que es donen a les característiques biològiques que diferencien a homes i dones establint comportaments, actituds i sentiments masculins o femenins.
9. Heterosexualitat: orientació del desig o orientació sexual cap a persones de diferent sexe al propi.
10. Homofòbia: aversió, odi, por, prejudici, discriminació, etc. cap a l'homosexualitat, les persones homosexuals, els qui ho semblen o defensen. L'homofòbia està lligada amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones.
11. Homosexualitat: orientació sexual de les persones que se senten atretes afectiva, emocional i/o sexualment cap a persones del seu mateix sexe.
12. Identitat de gènere: consideració de la pròpia persona com a home, com a dona, com ambdues o com cap. El procés identitari pot ser dinàmic.
13. Lesbiana: dona que se sent atreta sexual, física, afectiva i/o emocionalment per una altra/altres dona/dones.
14. Lesbofòbia: aversió, odi, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, actituds de rebuig, por irracional cap a les dones lesbianes.
15. LGTBI: són les sigles que engloba a les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals. Amb la inicial de cada grup es pretén fer visible la diversitat.
16. LGTBIfòbia: aversió a l'homosexualitat o a les persones homosexuals, cap als qui ho pateixen o ho defensen.
17. Orientació sexual: és l'atracció emocional, sexual i/o afectiva cap a una altra persona. Està relacionat amb els sentiments i no sols amb el comportament sexual.
18. Període de transició: procés pel qual les persones trans modifiquen el seu cos i/o expressió de gènere per a adequar-la a la seva identitat de gènere.
19. Persona intersexual: persona que presenta conjuntament una anatomia reproductiva, genital, hormonal i/o cromosòmica de tots dos sexes.

CVE-DOGC-A-24050088-2024

20. Persona trans: persona que s'identifica o s'expressa amb un sexe-gènere diferent al que li van assignar en néixer.

21. Plumofòbia: aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tenir ploma.

22. Transgènere: concepte ampli que inclou a les persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals i/o aquelles que no s'identifiquen exactament com un home o una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona es troba sotmès o no a una intervenció quirúrgica.

23. Transsexual: persona que no s'identifica amb el sexe assignat en néixer.

a. Home transsexual: persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics del sexe femení, però psicològic i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.

b. Dona transsexual: persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics del sexe masculí, però psicològic i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.

24. Transfòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans.

Article 69

Protecció contra la violència de gènere

De conformitat amb el que disposa en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de les mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i concretament en l'article 21 i la Disposició addicional setena d'aquest text legal.

1. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, i ser coneguda de manera fefaent per la Direcció de l'empresa.

2. Les empreses estan obligades a elaborar un protocol intern de violència de gènere, garantint que totes les persones treballadores hauran de conèixer.

3. Tindran dret per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball sense disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

La persona treballadora víctima de la violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció a:

a. Dret a la reducció de la jornada laboral (article 37.8 de l'Estatut dels treballadors).

b. Dret a la reordenació del temps de treball (article 37.8 de l'Estatut dels treballadors).

c. Dret preferent al canvi de centre de treball, amb reserva del lloc de treball i serà el que s'estableix en l'article 40.4 de l'Estatut dels treballadors.

d. Dret a la suspensió de la relació laboral: el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió, i en aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

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

e. Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a les prestacions per desocupació i serà aplicable allò que es disposa en l'article 49.1 de l'Estatut dels treballadors.

L'acomiadament és declarat nul si es produeix en ocasió de l'exercici per part de la persona treballadora víctima de violència de gènere dels drets abans citats, en l'article 55.5.b de l'Estatut dels treballadors.

f. No tenen la consideració de faltes d'assistència al treball les motivades per la situació física o psicològica de la persona treballadora a conseqüència de la violència de gènere, acreditades pels serveis socials d'atenció o serveis de la salut segons sigui procedent, i serà aplicable allò que es disposa en l'article 52 de l'Estatut dels treballadors.

Facilitar informació sobre les mesures i recursos disponibles (públics i d'empresa) per a la protecció de les víctimes de violència de gènere.

Article 70

Noves tecnologies

Quan en una empresa s'introdueixin noves tecnologies que puguin suposar per a les persones treballadores modificació substancial de les seves condicions de treball, o bé un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, s'hauran de comunicar les mateixes amb caràcter previ als representants dels treballadors en el termini suficient per a poder analitzar i preveure les seves conseqüències en relació amb: salut laboral, formació i organització del treball, aspectes aquests sobre els quals hauran de ser informats. Així mateix, es facilitarà a les persones treballadores afectades la formació adequada i precisa per al desenvolupament de la seva nova funció.

La introducció de noves tecnologies comportarà, si escau, l'actualització de l'avaluació de riscos laborals.

Els mitjans electrònics d'informació i comunicació de l'empresa, com ara correu electrònic, la intranet i internet, que es posin a la disposició de les persones treballadores hauran de ser emprats per a fins relacionats amb l'activitat de l'empresa i el compliment de les funcions del lloc de treball.

Com a tals recursos de caràcter laboral les empreses podran exercir sobre els mateixos les mesures de direcció, gestió i control que fossin precises, respectant el dret a la intimitat dels treballadors, sobre la base del poder de direcció reconegut en l'article 20 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això, l'anterior, amb vista a facilitar els drets d'informació que legalment tenen reconeguts els representants dels treballadors, es reconeixen els següents drets:

Els membres de Comitès d'Empresa, Delegats de Personal o Delegats Sindicals (en aquest cas dels articles 8 i 10 de la LOLS) podran fer ús del correu electrònic per a comunicar-se entre si o amb les seves respectives Organitzacions sindicals, així com amb la Direcció de l'empresa.

Article 71

Treball a distància i desconexió digital

En matèria de treball a distància i teletreball s'estarà al que disposi la legislació vigent a cada moment, actualment Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com a les especialitats contemplades en el present article.

2. De conformitat amb el que es disposa en la citada Llei, el treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requerirà la signatura de l'acord individual de treball a distància en els termes previstos en aquest.

L'acord individual de treball a distància haurà de respectar, en el seu cas, el que es preveu en aquest Conveni col·lectiu o en els acords d'empresa que puguin subscriure's sobre aquesta específica matèria amb els representants de les persones treballadores.

3. Només es considerarà treball a distància el realitzat en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella amb caràcter regular segons el que es disposa en la Llei 10/2021, quedant per tant exclosa de tal consideració quan la prestació de serveis en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta no és regular o quan la prestació de serveis en llocs situats fora de les dependències de l'empresa a conseqüència de l'activitat realitzada (activitats en instal·lacions de clients o proveïdors, desplaçaments que tinguin la consideració de jornada efectiva etc.).

4. Per a la modificació del lloc de treball inicialment designat en l'acord individual de treball a distància serà necessari l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.

5. Quan el treball a distància no formi part de la descripció inicial del lloc de treball serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona treballadora, havent de mediar el preavís previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius citats en l'apartat 2 del present article o, en defecte d'això, 30 dies naturals.

6. En matèria de dotació de mitjans, equips i eines i compensació econòmica, aspectes als quals es refereixen, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, les parts signants del present Conveni col·lectiu consideren que, donada l'heterogeneïtat d'activitats regulades per aquest, els espais adequats per a la seva

CVE-DOGC-A-24050088-2024

regulació són els acords individuals o col·lectius que puguin subscriure's sobre aquest tema en l'àmbit de les empreses.

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre aquest tema en els citats acords, la quantitat a abonar serà de 50€ bruts mensuals en concepte de "compensació treball distància". Aquesta quantitat, de resultar aplicable, s'abonarà amb efectes del mes efectiu del seu inici.

Aquesta quantitat té naturalesa extrasalarial i està referida a persones treballadores a jornada completa i que desenvolupin el 100 per 100 de la seva jornada de treball en règim de treball a distància, per la qual cosa en situacions de treball a temps parcial i/o percentatges inferiors de treball a distància s'abonarà la quantitat proporcional que correspongui.

Es reconeix que aquesta quantitat compensa a la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament de treball a distància (subministraments energètics, aigua, connexions a internet, utilització d'espais o mobiliari, etc.), i únicament s'abonarà a les persones que prestin serveis sota aquesta modalitat amb caràcter regular i de conformitat amb les definicions legals vigents a cada moment (actualment articles 1 i 2 de la Llei 10/2021).

Pel que fa a la dotació de mitjans, equips i eines, aquesta haurà de produir-se en els termes que es desprenen de la legislació vigent i segons el que es disposa en els acords individuals o col·lectius als quals s'ha fet referència anteriorment.

7. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de persones treballadores de l'empresa i estaran sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegin una representació de les persones treballadores. A aquest efecte, excepte acord exprés en contra, aquestes persones treballadores hauran de ser adscrites al centre de treball de l'empresa més pròxim al seu domicili en el qual poguessin estar funcionalment integrats o a les oficines centrals de l'empresa si aquesta és la pràctica existent.

Taules salarials any 2023

Àrea de producció

Grup professional		
1	Oficial de 1a	1.403,15€
2	Oficial de 2a	1.348,25€
3	Oficial de 3a	1.220,08€
4	Especialista	1.190,01€

Àrea d'administració/mercantil/tècnics/comercial

Grup professional		
1	Encarregat/ada general fàbrica	1.745,72€
	Cap de secció fàbrica	1.745,72€
	Cap de secció administració	1.745,72€

CVE-DOGC-A-24050088-2024

	Cap de secció	1.462,74€
2	Modelista patronista	1.404,66€
	Oficial 1a administratiu/iva	1.352,20€
	Oficial 2a administratiu/iva	1.176,76€
	Viatjant	1.176,76€
3	Auxiliar administratiu/iva	1.145,15€

Àrea de magatzem i serveis

Grup professional		
1	Cap de magatzem	1.541,54€
2	Xòfer	1.145,15€
	Vigilant	1.145,15€
	Personal de neteja	7,91€ per hora
	Pòlissa d'assegurances	18,31€
	Ajuda escolar	116,94€

Preu hora extra 2023

Any	Dilluns a divendres	Dissabte
2023	17,37€	23,15€

(24.050.088)