

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

**RESOLUCIÓ TSF/773/2019, de 20 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni núm. 79000115011994).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya, subscrit en dates 5 de juliol de 2018 i 28 de gener de 2019, per part de la representació social per UGT FICA-CAT i per CCOO d'Indústria de Catalunya i per la part empresarial pels representants del Gremi de Fabricants de Marroquineria, Articles de Viatge i Similars de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 al Registre de Convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió negociadora.

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

Barcelona, 20 de febrer de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció del text signat per les parts

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

Capítol 1

Normes generals

Article 1

Àmbit territorial

CVE-DOGC-A-19085022-2019

El present conveni afectarà a tots els centres de treball que es trobin situats al territori de Catalunya, tot i 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 l'establert a 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 a 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 2018, a tots els seus efectes. La seva durada serà fins al 31 de desembre de 2020.

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.

## 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 dels articles 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 mitjançant l'estructura negociadora següent:

- 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 els hi hagués.

CVE-DOGC-A-19085022-2019

c. Pactes d'aplicació del Conveni col·lectiu: s'apliquen a l'empresa, segons 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 el mateix pel que fa a la jerarquia normativa establerta a 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 en 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 el mateix.

Les representacions sindicals i empresarials expressen la seva voluntat que aquest conveni constitueixi referència eficaç per 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 anterior. En aquest cas, s'estarà al 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 als 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 d'aplicació preferentment per la Direcció de les empreses amb les seccions sindicals, si existeixen, dels sindicats signataris 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 triats en les eleccions d'empresa a òrgans unitaris de representació.

## Article 7

### Compensació

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

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

## 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 coses les condicions que gaudeixin les persones treballadores s'entendran unificades per les normes d'aquest conveni.

## Article 9

### Absorbibilitat

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

## Capítol 2

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

### Article 10

#### Jornada laboral

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

#### Article 10.1

##### Règim de descansos

Les persones treballadores tindran dret als següents descansos mínims:

a. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent intervindran, 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 si escau, el temps dedicat a la formació.

d. Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, haurà d'establir-se 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 respectarà 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 10.2

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

En cada empresa podrà acordar-se amb els representants dels treballadors la possibilitat individual de flexibilitzar, sobre els horaris que regeixen 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 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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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

### Article 10.3

#### Reduccions de jornada

1. Les persones treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tindran dret al permís regulat en l'article 20.9 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 ambdues 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 a què doni lloc la reducció de la jornada per aquesta causa; el gaudi d'aquest dret s'haurà de produir, necessàriament, de forma consecutiva al permís per maternitat o per paternitat previ avís de 15 dies.

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

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

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

Tindrà el mateix dret qui precisi 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.

La reducció de jornada contemplada en el present article constitueix un dret individual de les persones treballadores. Però solament podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin, estant d'acord entre les dues parts.

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

4. La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per 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 en el temps que consideri necessari i sense que siguin aplicables els límits màxim i mínim establerts a l'anterior apartat 2.

5. 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 seva durada, 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, continua i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

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

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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

6. 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 a 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.

b. L'ús d'aquest dret no suposarà pèrdues d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, excepte els quals es derivin 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.

#### Article 10.4

##### 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 10.5

##### 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 per a què 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 consideraran 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 aplicables en els dies laborables que resultin per a cadascuna de les persones treballadores, del calendari que regeixi a l'empresa.

Aquesta distribució haurà de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos als articles 34 i 37 de l'Estatut dels treballadors. La perllongació 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 perllongació 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 dels treballadors, es podran realitzar aquestes hores flexibles en els dies fixats com no laborables en el calendari que regeixi a l'empresa. En aquests casos la compensació per cada hora flexible realitzada serà de 2 hores de descans obligatori.

Els períodes de descans compensatori corresponents es podran gaudir en dies complets, procurant-se que els

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 11

### Vacances

A. Les vacances tindran una durada de 30 dies naturals ininterrompudament 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 de vacances no es realitzi en forma continuada i que el dilluns no sigui festiu.

B. Les vacances seran retribuïdes amb el salari corresponent a l'activitat normal, incrementat amb la quantitat obtinguda d'omitjar els 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 a 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 l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, per maternitat, paternitat, adopció o acolliment o amb la suspensió referida a la persona treballadora víctima de violència de gènere, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de les anteriors situacions suspensives, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual 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 parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, les persones treballadores podran fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir de l'any en què 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 l'acordat en el si de cada empresa.

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

## Article 12

### 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 que per a l'any 2018 en cap cas podrà ser inferior a un import de 15,30€ de dilluns a divendres no festius, o de 20,40€ en dissabtes, diumenges o festius de l'hora ordinària, i a l'import per a l'any 2019, que resulti d'incrementar l'IPC real del 2018 + el 0,7%, i a l'import per a l'any 2020 que resulti d'incrementar l'IPC real del 2019 + el 0,7%, amb un topall d'increment del 2,8% o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït a opció de les persones treballadores, en la proporció d'1,5 hores de descans per hora extraordinària realitzada de dilluns a divendres no festius, i d'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 allò previst a l'apartat 3 d'aquest article.

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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

4. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, a excepció de les previstes a 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.

6. La direcció de l'empresa informarà periòdicament al 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 13

##### Règim retributiu

##### Salaris 2018-2019-2020

Les taules de salaris per a l'any 2018, amb vigència des del dia 1 de gener, seran les que regien en 2017 augmentades amb el 2%.

Per a l'any 2019, les taules salarials amb efectes 1 de gener seran les que resultin d'incrementar en un 0,7% les taules de l'IPC real de l'any 2018 amb un topall del 2,8%.

Per a l'any 2020, les taules salarials amb efectes 1 de gener seran les que resultin d'incrementar en un 0,7% les taules de l'IPC real de l'any 2019 amb un topall del 2,8%.

##### Pagament d'endarreriments.

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

No s'aplicarà clàusula de revisió salarial.

##### Clàusula d'actualització salarial

Per a cadascun dels anys de vigència del conveni, s'aplicarà la mateixa clàusula d'actualització salarial.

L'actualització salarial corresponent als exercicis dels anys 2019 i 2020 tindran com a límit el 2,80%, és a dir que l'IPC real s'aplicarà amb l'indicat topall màxim.

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

#### Article 14

##### Accident de treball

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

#### Article 15



CVE-DOGC-A-19085022-2019

## 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 a l'empresa.

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 15.1

### Jubilació

A. Les persones treballadores que amb un mínim d'antiguitat de deu anys de servei a l'empresa 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 forma voluntària, previ acord entre les parts.

## Article 15.2

### Externalització premi de jubilació

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

## Article 15.3

### Pòlissa d'assegurances

Per a l'any 2018 les empreses abonaran 16,32€ anuals i per als anys 2019 i 2020, l'import anual resultant amb els increments disposats en l'article 13 del present conveni, 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, justificar degudament la formalització de la pòlissa davant l'empresa.

Es facultarà als Comitès d'empresa o Delegats de personal, perquè col·laborin en la subscripció de les pòlisses abans indicades, amb la finalitat 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 qui ho sigui legalment.

## Article 16

CVE-DOGC-A-19085022-2019

## 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 efectiva, mensualment o per períodes més llargs, a elecció de l'empresa, sense excedir d'un any.

## Article 17

### Pagues extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de Nadal i estiu consistiran cadascuna d'elles en el pagament de trenta dies de salari a l'activitat normal, respectant-se l'establert 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 18

### Ajuda escolar

Per a l'any 2018, s'estableix una ajuda anual de 103,03€, per a despeses escolars per fill/a en edat escolar, de 0 a 18 anys. Per 2019 i 2020 s'incrementarà la quantia amb l'import anual resultant amb els increments disposats a l'article 13 del present conveni. La quantitat acordada, solament podrà ser feta efectiva a un dels pares, en el cas que els dos treballin a la mateixa empresa.

## Article 19

### 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 negociar un Conveni col·lectiu conforme al previst a l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 49 del present Conveni col·lectiu, a inaplicar a 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 tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes.

En tot cas, s'entendrà que la disminució 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 uns altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre uns 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 uns altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al 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 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, basada en dades obtingudes a través dels balanços anuals, de les dades del sector al que pertany l'empresa, de l'evolució del mercat i de la posició de l'empresa en el mateix,

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 informe de gestió, o si escau, compte de pèrdues i guanys abreujada i balanç i estat de canvis en el patrimoni net abreujats, degudament auditats 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 solucionar la situació.

A partir d'aquest moment, s'iniciarà un període de consultes i negociació en els termes recollits a 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 seu 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 que estiguessin previstes, si escau, en el pla d'igualtat aplicable a l'empresa.

En cas de desacord durant el període de consultes, ambdues parts sotmetran la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per 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 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 la major reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagin tingut accés com a conseqüència de l'establert els paràgrafs anteriors, observant, per tant, respecte de tot això, sigil professional.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a 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 20

Permisos i llicències retribuïdes

Les persones treballadores, avisant amb la possible antelació sempre que això fos possible, amb justificació prèvia o posterior, 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/na tindrà dret a un dia d'absència, però sense percebre remuneració.
3. Tres dies per naixement de fills/as, que podran ampliar-se fins a dos més quan les persones treballadores necessitin realitzar un desplaçament a aquest efecte, un dels dies de permís deuria coincidir amb un dia hàbil a efecte de registre.

En els casos de naixements de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindrà dret a un permís retribuït d'una hora diària

CVE-DOGC-A-19085022-2019

mentre duri la situació que genera el dret.

4. Dos dies en els casos d'accident o malaltia greus amb hospitalització, així com per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, per prescripció facultativa, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu les persones treballadores necessitin fer un desplaçament a aquest efecte, el permís serà de fins a 4 dies ininterromputs, quan el desplaçament sigui de més de 200 Km.

En tots els termes de llicències contemplades a l'article 20.4 l'inici del gaudi de la llicència han de coincidir amb l'inici del fet causant, a excepció dels casos d'hospitalització que la llicència podrà ser utilitzada 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 preavís 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.

5. En els casos de defunció de cònjuge, fills o filles, pares, mares i pares i mares polítics, així com per part de l'esposa, 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 i afinitat, el permís de dos dies ininterromputs.

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

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

8. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

9. 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.

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

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 10.3 del present Conveni col·lectiu. Aquest permís ho podran gaudir indistintament la mare o el pare.

11. Durant l'any 2018, es gaudirà amb caràcter individual d'un permís de 16 hores anuals, retribuïdes a l'activitat normal, notificant-se a l'empresa amb vuit dies d'antelació, a partir de l'any 2019, aquest permís s'ampliarà a 18 hores. Per a les persones treballadores de nova contractació aquest permís serà proporcional.

En referència a l'apartat 11, les empreses podran regular els permisos de forma col·lectiva, acordant amb els representants legals dels treballadors la forma de realitzar-los. En qualsevol cas, els permisos es gaudiran dins de l'any natural, no superant els mateixos el 25% de la plantilla i en períodes de baixa producció.

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

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

14. 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 als 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 20.5 per motius extraordinaris degudament acreditats, en cas de desplaçament 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.

## Article 21

### Llicència per a estudis i llicències sense sou

- a. Les empreses que tinguin al seu servei persones treballadores que realitzin estudis estaran obligades a atorgar als mateixos les llicències necessàries perquè aquests es 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 a 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 a 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 tenen 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 22

### Excedències i suspensions contractuals

#### 22.1 Excedència voluntària

La persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret 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 d'igual 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, 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 del seu lloc de treball i a què el temps del seu gaudi, sigui computat a l'efecte d'antiguitat.

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

#### 22.2 Excedència per cura de familiars

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement 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 tenir 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 a l'establert 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 23

CVE-DOGC-A-19085022-2019

## Suspensions contractuals

## Article 23.1

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

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. En cas de discapacitat del/de la fill/a la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En tot cas, qualsevol ampliació legal del període de suspensió per maternitat/paternitat que es produeixi durant la vigència del present Conveni col·lectiu s'entendrà incorporada de forma automàtica al text del mateix.

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

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

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

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, o en defecte d'això, 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.

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

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

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

Els períodes als quals es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i les persones treballadores afectades, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país

CVE-DOGC-A-19085022-2019

d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

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

En el 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 maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la persona treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

#### Article 23.2

##### Suspensió per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora tindrà dret a la suspensió del contracte durant quatre setmanes ininterromputs fins el 5 de juliol de 2018 i de 5 setmanes a partir d'aquesta data, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. En tot cas, qualsevol ampliació legal del període de suspensió per paternitat que es produeixi durant la vigència del present Conveni col·lectiu s'entendrà incorporada de forma automàtica al text del mateix.

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

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

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

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresari, amb la màxima antelació possible l'exercici d'aquest dret.

#### Article 23.3

##### 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 d'un mes i màxima d'un any.

#### Article 23.4

##### Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars

En el supòsit previst en els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, i a l'empara de l'establir en el número 7 del mateix, 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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

acordar de forma negociada diferents franges horàries per facilitar l'adscripció a les mateixes de les persones treballadores amb reducció de jornada per guarda legal.

## Capítol 5

Ingressos, contractació, ascensos

### Article 24

Ingressos

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

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

#### Article 24.1

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Els contractes per a la formació i l'aprenentatge seran formalitzats d'acord amb l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors o legislació vigent 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 l'establert al Conveni col·lectiu.

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

#### Article 24.2

Contracte en pràctiques

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 a l'article 11.1 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 a 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 en pràctiques, es regirà quant a les seves formalitats i requisits, pel que es disposa en l'article 11.1 de l'Estatut dels treballadors, Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny.

#### Article 24.3

Contracte a temps parcial, contracte de relleu i jubilació parcial

##### 24.3.1 Contracte a temps parcial

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



CVE-DOGC-A-19085022-2019

treball a temps parcial, l'empresari haurà d'informar a 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 a 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.

#### 24.3.2. 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 a 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 signatàries divulgaran entre les empreses afectades pel mateix les característiques d'aquest tipus de contractes per 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 a les persones treballadores afectades.

En aquest cas, la persona treballadora pot accedir a una jubilació parcial amb una reducció de la seva jornada de treball i del seu salari entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 50%, o del 75% 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.

En el cas de ser 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, deurà 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 properes a l'edat de jubilació, per altres persones treballadores bé temporals que ja estan contractades a l'empresa, o bé aturats de nou ingrés. Paral·lelament, a les persones treballadores properes 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.

A 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 substituïda per arribar a l'edat de jubilació ordinària o segons l'establert a l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors. Quant a la jornada, i tret del que es disposa en el paràgraf segon de l'apartat 6 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 al que aquí és regulat.

#### Article 25

##### 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 26

##### Règim comú dels contractes de durada determinada

a. Les persones treballadores contractades 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 deriven de la naturalesa i durada del seu contracte. Els contractes de durada determinada es regiran pel que es

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 dels mateixos.

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

En el cas que l'encadenament de contractes prevista a l'apartat anterior ho sigui de contractes eventuais 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 un mateix lloc de treball sigui cobert mitjançant l'encadenament 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. L'establert 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 interinitat.

d. Amb la finalitat de fomentar l'estabilitat en l'ocupació i la reducció de la temporalitat injustificada, les 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 discontinues o estacionals els contractes fixos discontinus.

e. A la finalització del contracte temporal, excepte en els casos del contracte d'interinitat 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 27

### 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 i tècnic titulat, dos mesos.

Personal tècnic no titulat i administratiu, un mes.

Resta de personal, quinze dies.

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

## Article 28

### Empreses de treball temporal

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

Si a la finalització del termini del contracte de posada a disposició, la persona treballadora continua prestant serveis en l'empresa usuària se li consideraria vinculada a la mateixa per un contracte indefinit.

Per al cas que la contractació de persones treballadores pertanyents a Empreses de treball temporal superi el

CVE-DOGC-A-19085022-2019

percentatge del 12% del total de plantilla fixa de cada empresa es procedirà a l'anàlisi conjunt entre la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors de les causes que han portat a tal situació i de les possibles mesures per poder aconseguir un major índex d'estabilitat en l'empresa respecte al personal que desenvolupi la seva prestació laboral en la mateixa.

## Article 29

### Ascensos

Conforme a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, es respectarà a l'empresa l'establert 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 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 als 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 signatàries i consideren que per aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tingui per 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 adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

En totes aquelles matèries que afectin a 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 la 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 previst expressament en aquest capítol, seran de plena aplicació.

En el cas que la normativa citada fos objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts signatàries 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 aquests efectes, ambdues parts acorden aplicar el paràgraf anterior d'acord amb els següents criteris i declaracions generals.

## Article 31

### Principis generals

### Article 31.1

La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se 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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

de la política preventiva a desenvolupar en l'empresa. b. L'estructura organitzativa disposada per 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 dur-la a terme. e. Els recursos humans i materials, i econòmics necessaris per 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 en el seu 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 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 de les mateixes, els responsables, el calendari i els pressupostos.

El pla de prevenció així com els procediments de seguiment i control del mateix hauran de ser acordats 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 pel que ho 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 en el 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 escollits per i entre els representants dels treballadors d'acord a l'escala establerta en l'article 35 de la Llei, amb l'excepció del tram de 50 a 100 persones treballadores, 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 escollit per i entre els Delegats de personal.

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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

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 al mateix.

### 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 labor 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 tecnologies de les quals es poguessin derivar riscos mediambientals, així com el desenvolupament de sistemes de gestió mediambiental.
5. Rebre de l'empresa còpia 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 nombre igual al dels Delegats de prevenció, de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del comitè de seguretat i salut: els Delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de seguretat i salut), 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 el mateix. La reunió serà trimestral tret que s'estimi la necessitat en menor període, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

A 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 en deure 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 previst en l'article 16 de la Llei anteriorment referenciada, donant-lo 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 a 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 posessin de manifest situacions de risc, l'empresari realitzarà aquelles activitats preventives necessàries per 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 dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució d'acord al pla de prevenció.

34.2 Les organitzacions signatàries 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 la mateixa.

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 l'assistència als mateixos.

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

## Article 36

### Vigilància de la salut

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

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

36.2 La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu a la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas la persona treballadora, i la confidencialitat

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 al mateix, la vigilància de la salut es farà de manera particular.

Aquests reconeixements deuran 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 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 a l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar a 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 a l'article 26 de l'esmentada Llei, de conformitat amb el qual es tindran 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 assisteix facultativament a la treballadora o al seu fill/a, es duran a terme les mesures de mobilitat funcional previngudes a 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 forma 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/les delegats/ades de prevenció requeriran als representants dels treballadors el preceptiu informe quan així estigui disposat legalment.

## Article 39

### Obligacions de les persones treballadores 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:

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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 al seu superior jeràrquic directe, i a les persones treballadores designades per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si escau, 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 treballadores 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 a l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 40

##### Peces de treball

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

#### Article 41

##### Regulació de treballs tòxics

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

##### 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.

Ambdues parts es comprometen a desenvolupar les qualificacions i competència adquirides per part de les persones treballadores, en els termes previstos en la Llei 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional.

Aquesta comissió tindrà com a comesa promoure accions complementàries a la formació per 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 dos per la part sindical.



## 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 a les persones treballadores, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en la mateixa, en els termes previstos en aquest article.

S'entén per informació la transmissió de dades per l'empresari als representants, a fi que aquests tinguin coneixement d'una qüestió determinada i puguin 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 del mateix.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresari i els representants actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els 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, si s'escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes an l'empresa i, si té establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.

#### Article 44

##### Llicència a càrrecs sindicals

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

La causa i durada de la llicència serà acreditada 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

Les persones treballadores que per accedir a càrrecs sindicals o polítics, no puguin compatibilitzar l'exercici dels mateixos amb el treball a l'empresa, se'ls concedirà permís per temps indefinit, sense dret a rebre remuneració alguna i causant baixa a l'empresa, 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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

a l'empresa, avisant a l'empresari amb un mes d'antelació.

En el cas que l'empresa hagi de cobrir aquesta vacant, podrà contractar al 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 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 membres del comitè del mateix centre.

Perquè això tingui efecte, la cessió deurà ser presentada per escrit, en el 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, i sempre a compte 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 trimestrals o anuals, únicament per a casos de formació 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 borsa d'hores correspondrà a les organitzacions sindicals, prèvia cessió signada pels titulars individuals d'aquests drets.

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

#### Article 47

##### Cànon de negociació

Amb l'objecte de sufragar les despeses ocasionades en la negociació i seguiment del conveni, les centrals sindicals signatàries, 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 el 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 a la taula 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 a 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:

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 negociat de bona fe amb la intenció de la consecució d'un acord sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, la possibilitat d'evitar o reduir els efectes de la modificació mitjançant el recurs a altres mesures de flexibilitat interna previstes a la llei i en el present conveni que puguin resultar menys intenses, així com sobre les mesures necessàries per 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, si escau, o de representacions sindicals, si els hi hagués, que, en el seu conjunt, representin a la majoria d'aquells.

b. A 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 en l'art 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 quant a les mesures relatives a l'horari, distribució del temps de treball i règim de treball a torns relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, ni aquelles que alterin l'execució de mesures d'acció positiva previstes en el present conveni, o quan comportin un agreujament de riscos laborals, o redundin en perjudici de la formació professional de la persona treballadora o en menyscapse 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 realitzen en el sector de la marroquineria, dins de les àrees orgàniques funcionals:

Aquestes àrees orgàniques funcionals són:

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

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

##### Grup 1

###### 1. Oficial/ala de primera

És l'operari/ria fet que executa qualsevol dels treballs propis d'aquestes activitats, tals com a bosses, carteres, bitlletes, portacigarrets, carteres de documents, maletes, maletins, cinturons, corretges de rellotge, marcs de

CVE-DOGC-A-19085022-2019

fotografies, àlbums, estoigs, articles de regal, etc., obtinguts en qualsevol classe de pells, productes plàstics, teixits o altres matèries i que coneixent a la perfecció tots i cadascun dels processos de fabricació és capaç de començar i acabar qualsevol peça, aplicant les tècniques i procediments específics, de forma autònoma, amb la qualitat, acabats requerits i en els terminis previstos, en condicions ambientals i de seguretat establertes i amb l'adequada atenció al client que demana el servei, encara aquelles que per la seva qualitat o noblesa dels materials emprats suposi especial gust i delicadesa en el seu acabat i presentació.

#### 2. Tallador/ora de primera

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

#### 3. Xiflador/ora de primera

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

#### 4. Maquinista de primera

Són els operaris capaços amb qualsevol dels tipus de màquina utilitzades en aquesta indústria, de cosir qualsevol peça en qualsevol material i amb la màxima perfecció.

#### 5. Muntador/ora de primera

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

### Grup 2

#### 1. Oficial/ala de segona

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

#### 2. Tallador/ora de segona

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

#### 3. Xiflador/ora de segona

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

#### 4. Maquinista de segona

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

#### 5. Muntador/ora de segona

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

### Grup 3

#### 1. Oficial/ala de tercera

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

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

### Grup 4

#### 1. Especialistes

Són aquells operaris/ies majors de 18 anys que sense haver realitzat aprenentatge, però amb un període necessari de pràctiques i adaptació, són capaços de realitzar els treballs corresponents a: folrador/ora, rebaixador/ora, repassador/ora, planxador/ora, tallador/ora de folres, encolador/ora, retallador/ora.

CVE-DOGC-A-19085022-2019

soldador/ora, reparador/ora, premsista, troquelador/ora, serigrafiador/ora, així com auxiliar de tallador/ora, xifrador/ora, pintat, etc. Respecte a la fabricació d'articles de viatge, aquells operaris que s'ensinistrin en el maneig de les màquines de bigòrnia.

## 2. Peons especialitzats

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

B. Àrea Administració/mercantil/tècnic/comercial: encarregat/ada general de fàbrica, cap de secció de fabricació, cap de secció administratiu/iva, cap secció, modelista patronista, oficial/ala 1a administratiu/iva, oficial/ala 2a administratiu/iva, viatjant i auxiliar administratiu/iva.

## Grup 1

### 1. Encarregat/ada general de fàbrica

És la persona sota les ordres 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, igualment, 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/iva

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

És la persona amb coneixements suficients i que, 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 els processos de fabricació disposant la forma que els treballs es desenvolupen; igualment, 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 projectar, desenvolupar i obtenir els models que constitueixen el catàleg de productes de l'empresa.

### 2. Oficial/ala 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/ala de 2a administratiu/iva

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

### 4. Viatjant

És la persona que a les ordres del seu/seva 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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

realitzin adequadament.

### Grup 3

#### 1. Auxiliar administratiu/iva

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, magatzemista, 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. Magatzemista

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

#### 2. 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.

#### 3. Vigilant

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

#### 4. Personal de neteja

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

Les empreses, conjuntament amb els representants dels treballadors, si és demanat per aquests, es reuniran i establiran un procediment per analitzar anualment si aquests han assolit els coneixements i pràctiques suficients per reconèixer-los el grup superior, d'acord amb les funcions que realitzen i per les quals han estat formats.

## Capítol 10

### Règim disciplinari i faltes i sancions

#### Article 51

##### Potestat sancionadora

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles que 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 a 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 condícia personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
6. Els petits descuits en la conservació de les màquines, eines i materials.
7. No cursar en el temps oportú, el part de baixa d'IT (3 dies) o no avisar a l'empresa, durant les primeres hores de la jornada, del motiu de la no assistència al treball, llevat que justifiqués la seva impossibilitat.

## Article 54

## Faltes greus

1. La comissió de tres faltes lleus en un mes, encara que siguin de diferent naturalesa, excepte les de puntualitat, havent intervingut 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'ocupació de materials, màquines i útils de treball en qüestions alienes al mateix.
7. L'embriaguesa 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.
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 investigacions 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.

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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'embriaguesa 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 la referida conducta és duta 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 algun dret reconegut per les lleis.
  10. Originar freqüents baralles i renyines amb companys de treball.
  11. Es consideren tractes discriminatoris per raó de sexe, que puguin ser constitutius de faltes molt greus:
    - a. L'assetjament per raó de sexe: situació en 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 intimidador, 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 crea un entorn intimidador, 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 això, la direcció de l'empresa obrirà obligatòriament expedient, creant una Comissió de seguiment que haurà d'avaluar la gravetat del cas i que estarà constituïda de forma paritària, amb nomenament d'instructor per 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 l'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 a 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, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins 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 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 CC OO 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 escollida 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 en compte, entre unes altres, les següents pautes:

1.1. Quan qualsevol de les parts de la Comissió paritària rebi una sol·licitud d'intervenció la transmetrà a les altres parts de la mateixa, de manera que cadascuna d'aquestes 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 l'establir 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. Intervenir 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 autonòmic 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 forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional sobre la interposició dels conflictes col·lectius i Individuals que sorgeixin en les empreses afectades per aquest conveni per l'aplicació o interpretació derivades del mateix.

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 als articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors seran, respectivament, les establertes en els articles 19 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 formar part de la Comissió negociadora del present Conveni col·lectiu, l'empresa podrà atribuir la seva

CVE-DOGC-A-19085022-2019

representació a la part empresarial en la Comissió paritària, qui designarà en el termini màxim de 5 dies des de rebuda la sol·licitud d'intervenció d'una persona de la mateixa. La persona que actuï en representació de les persones treballadores i la d'empresa haurà de desenvolupar un període de consultes en els termes de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

4. Els representants de l'empresa i 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 signatàries als procediments de mediació i arbitratge regulats en l'Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals (ASEC) vigent a cada moment.

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

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

## 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 a l'establert a l'Acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats Comissió Obrera Nacional de Catalunya i Unió General de Treballadors de Catalunya i les patronals Foment del Treball Nacional, PIMEC i FEPIIME en tot el que no s'oposi al present conveni.

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

Les empreses que no tinguin representació legal dels treballadors, en els supòsits abans citats i sempre seguint els procediments previstos als 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 labora l 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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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

En les empreses de 200 o més persones treballadores s'haurà de negociar un pla d'igualtat amb els representants dels treballadors, conforme al que es preveu en el present Conveni col·lectiu.

#### Article 63

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

L'establiment i negociació d'un pla d'igualtat en les empreses haurà d'acordar-se amb els representants dels treballadors conforme les següents directrius:

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

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

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

c. Diagnòstic previ amb indicació dels aspectes de l'organització del treball que haurien de millorar-se per aconseguir una igualtat real i efectiva entre les persones treballadores.

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

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

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

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

#### Article 64

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

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

a. Accés a l'ocupació.

b. Contractació.

c. Classificació professional.

d. Formació professional, contínua i continuada.

- i. Promoció professional.
- f. Retribució.
- g. Ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i la corresponsabilitat en les tasques domèstiques.
- h. Seguretat i salut en el treball.
- i. Violència de gènere (violència domèstica, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe).
- j. Pèrdua del lloc de treball.

#### Article 65

##### Calendari d'execució

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

#### Article 66

##### Comissió paritària per la igualtat d'oportunitats

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

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

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

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

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

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

#### Article 67

##### Registre del pla d'igualtat

Una vegada acordat el pla d'igualtat es donarà trasllat d'una còpia signada a la Comissió paritària sectorial per la igualtat d'oportunitats.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa s'informarà als representants dels treballadors amb caràcter anual sobre la seva evolució.

Si l'empresa sol·licita el distintiu igualtat a l'empresa, haurà de lliurar als representants dels treballadors còpia d'aquesta sol·licitud i de la documentació que l'acompanyi perquè aquests puguin emetre informe respecte a les mesures, plans o programes sobre la base dels quals es demana aquesta sol·licitud.

D'emetre's el citat informe, l'empresa l'incorporarà a la documentació a registrar per a la sol·licitud del distintiu.

Els representants dels treballadors seran informats per l'empresa respecte a la resolució administrativa que resolgui la sol·licitud així com sobre la seva vigència, pròrrogues, suspensió, revocació o renúncia.

#### Article 68

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

### Article 68.1

#### 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 personal 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 del mateix.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si s'escau, assegurar que es disposa dels procediments adequats per 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 estiguin obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

### Article 68.2

#### Àmbit personal

El present protocol serà aplicable a tot el personal de les empreses incloses a l'àmbit funcional de l'article 1 del present Conveni col·lectiu.

### Article 68.3

#### 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 perllongada 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 autoabandonament del treball produint un dany 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 l'establert a l'article 2.1-d de la Directiva 54/2006 de 5 de juliol, i article 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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

##### 3. Assetjament per raó de sexe

De conformitat amb l'establert en l'article 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i 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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

##### 4. Actes discriminatoris

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 com a conseqüència de la relació laboral amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Aquestes conductes es poden presentar en tres formes:

- a. De forma 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 ho sofreix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'aquest i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.
- c. De forma 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 a 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 68.4

##### 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 observats 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.

Investigació 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 de les quals d'assetjament resultin provades, així com també amb relació a qui formuli imputació o denúncia falsa intervenint mala fe.

Immunitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda 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

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 instrueixin el cas, tret que la persona afectada per l'assetjament manifesti el contrari per la qual cosa 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 qualssevol), queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions a què tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció.

Excepcionalment i atenent a 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 forma automàtica un procediment previ, tret que la gravetat dels fets recomani el contrari, ja que l'objectiu és resoldre el problema de forma immediata, doncs en ocasions, 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 és 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 del mateix, 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 termini més breu 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 dels mateixos, 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 les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar perjudici en les condicions laborals de la presumpta víctima.

CVE-DOGC-A-19085022-2019

## 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 a què tingui accés.

Aquesta persona representant dels treballadors, podrà estar 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 fossin 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 69

### Mesures per a les persones LGTBI

1. Incloure la LGTBIfòbia com a risc psicosocial i amb això garantir l'establiment d'actuacions per prevenir l'assetjament laboral per orientació sexual i identitat de gènere de manera que puguin 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 només 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 beneficiaris o beneficiàries d'aquest permís).
4. Utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu 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, incapacitat temporal, relacionades amb el procés de transició de les persones trans.
6. Garantir la privadesa en tots els espais públics (banys, dutxes, vestuaris...) per salvaguardar la intimitat de les persones que ho desitgin.
7. Permisos no retribuïts d'assistència a consulta mèdica per rebre els tractaments de reassignació de sexe.
8. Permisos no retribuïts per a la realització dels tràmits necessaris per a la reassignació de sexe. Aquests dos permisos s'exclouen del percentatge d'absentisme individual com a causa d'acomiadament objectiu.

## Article 69.1

### 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.
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



CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 69.2

### 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 intimidador, 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 forma 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 compost 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 sexualment, físicament, afectivament 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 a 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 afectivament, físicament, sexualment i/o emocionalment per una altra/s dona/es.
14. Lesbofòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, actituds de rebot, 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 a els qui ho pateixen o ho defensen.
17. Orientació sexual: és l'atracció emocional, sexual i/o afectiva cap a una altra persona. Està relacionada amb els sentiments i no solament amb el comportament sexual.
18. Període de transició: procés pel qual les persones trans modifiquen el seu cos i/o l'expressió de gènere per 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.
20. Persona trans: persona que s'identifica o s'expressa amb un sexe-gènere diferent al que li van assignar en néixer.

CVE-DOGC-A-19085022-2019

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 s'hagi 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 psicològicament 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 psicològicament 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 70

### 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 forma 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 l'hauran de conèixer.
3. Tindran dret per 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 a l'empresa.

La persona treballadora víctima de la violència de gènere tindrà dret, per 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 l'establert a 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 les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió, en cas de la qual, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

La totalitat del període de suspensió computarà a tots els efectes legals, i la 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 procedeixi, i serà aplicable allò que es disposa an 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 71

## 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 poder analitzar i preveure les seves conseqüències en relació amb: salut laboral, formació i organització del treball, aspectes sobre els quals n'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, tals com correu electrònic, la intranet i internet, que es posin a la disposició de les persones treballadores hauran de ser emprats per a finalitats relacionades 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 de les persones treballadores, sobre la base del poder de direcció reconegut a l'article 20 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant 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 comunicar-se entre si o amb les seves respectives organitzacions sindicals, així com amb la direcció de l'empresa.

## Disposició addicional primera

## Compensació i absorció

Es crea una Comissió tècnica específica, paritària entre les parts signatàries, que portarà a terme l'estudi dels conceptes de compensació i absorbibilitat. Els treballs d'aquesta comissió hauran de servir de base per a la negociació d'aquestes matèries en el proper conveni.

## Taules salarials per a 2018

Grups	Categories	Salari mensual €
1	Oficial/ala de 1a	1.236,26
	Tallador/ora de 1a	1.236,26
3	Xiflador/ora	1.193,88
	Maquinista de 1a	1.095,77
	Muntador/ora de 1a	1.085,75
2	Oficial/ala de 2a	1.187,89
	Tallador/ora de 2a	1.187,89

CVE-DOGC-A-19085022-2019

	Xifaldor/ora de 2a	1.081,76
	Maquinista de 2a	1.074,97
	Muntador/ora 2a	1.071,99
3	Oficial/ala de 3a	1.074,97
4	Especialista	1.048,48
	Peó especialista	1.024,55

## Àrea administració/Mercantil/Tècnics/Comercial

1	Enc. gral. de fàbrica	1.538,10
	Cap de secció fabrica	1.538,10
	Cap de secció adm.	1.538,10
	Cap de secció	1.288,76
2	Modelista patronista	1.237,60
	Oficial/ala de 1a adm	1.191,38
	Oficial/ala de 2a adm.	1.036,80
	Viatjant	1.036,80
3	Auxiliar adm.	1.008,95

## Àrea magatzem

1	Cap de magatzem	1.358,19
2	Xòfer	1.008,95
	Magatzemista	1.008,95
	Vigilant/a	1.008,95

---

CVE-DOGC-A-19085022-2019

Personal de neteja: 5,50 preu / hora

Pòlissa d'assegurances: 16,32

Ajut escolar: 103,03

(19.085.022)