

Convenio Colectivo Industrias de La Confección de Ante, Napa y Doble Faz de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79000295011994	ACTUALIZACIÓN	2008/11/14
VIGENCIA	2008/01/01 — 2010/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 5258		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-confeccion-de-ante-napa-y-doble-faz-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De La Confección De Ante, Napa y Doble Faz. Última actualización a: 14-11-2008 Vigencia de: 01-01-2008 a 31-12-2010. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 5258.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 5258 - 14/11/2008)

RESOLUCIÓN TRE/3378/2008, de 20 de octubre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria de confección de ante, napa y doble faz para el periodo 2008-2010 (código de convenio núm. 7900295)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria de confección de ante, napa y doble faz para el periodo 2008-2010, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Agrupación Catalana Empresarial de Confeccionistas de Ante, Napa y Doble Faz, y por la parte social por los representantes de CCOO y de UGT, el 20 de febrero de 2008 y el 15 de septiembre de 2008, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 i 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19



de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para el sector de la industria de confección de ante, napa y doble faz, para los años 2008-2010 (código de convenio núm. 7900295) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 20 de octubre de 2008

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CATALUÑA PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFECCIÓN DE ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ 2008-2009-2010

CAPÍTULO 1 NORMAS GENERALES

SECCIÓN 1ª

Artículo 1 Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo es de aplicación obligatoria para todas las actividades que se citan en el artículo siguiente, y que están enclavadas en el territorio de Cataluña.

Se aplicará así mismo a los centros establecidos en Cataluña aún cuando las empresas afectadas estuvieran domiciliadas socialmente, en otras partes del Estado español, no afectadas por el presente convenio, así como los centros de trabajo trasladados, desde otras provincias y a las empresas de nueva creación.

Artículo 2 Ámbito funcional

El presente convenio obliga a todas las empresas que comprendidas en el ámbito de la Ordenanza laboral para las industrias de la piel de 22 de abril de 1977, están integradas en el sector de confección de ante, napa y doble faz.



Artículo 3 Ámbito personal

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que se encuentran en plantilla actualmente en las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas y al de las empresas de nueva creación.

Quedan exceptuadas aquellas personas que, según la normativa vigente en cada momento no tengan carácter de trabajadores.

SECCIÓN 2ª

Artículo 4 Vigencia

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos económicos y de jornada se retrotraerán al 1º de enero de 2008.

Artículo 5 Duración

El presente convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 6 Rescisión y revisión

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a la fecha de caducidad.

SECCIÓN 3ª

Artículo 7 Naturaleza de las condiciones pactadas

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

Artículo 8 Compensación

En materia de compensación y de absorción, se podrán absorber los aumentos voluntarios concedidos por las empresas desde el 1º de enero de 2008. Anteriores si los hubiere siempre y cuando constaran como a cuenta convenio.



Artículo 9 Absorbilidad

Habida cuenta de la naturaleza del convenio las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes en el convenio y en cómputo anual, superaran el nivel total de estos.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el presente convenio y continuarán vigentes en sus propios términos.

Las mejoras económicas totales de este convenio se refieren única y exclusivamente al rendimiento denominado normal, en la jornada establecida en el mismo.

Artículo 10 Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones personales que excedan del Pacto en su contenido económico, globalmente consideradas y en cómputo anual, manteniéndose estrictamente ad personam.

CAPÍTULO 2 Condiciones económicas

Artículo 11 Régimen retributivo

11.1 Las tablas salariales para el 2008 con vigencia desde el 1º de enero, se incrementarán en el 3% y son las reflejadas en el anexo nº 1 del presente convenio.

11.2 Las tablas salariales para el 2009 con vigencia desde el 1º de enero, se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno en la elaboración de los presupuestos generales del Estado, más el 1%.

11.3 Las tablas salariales para el 2010 con vigencia desde el 1º de enero, se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno en la elaboración de los presupuestos generales del Estado, más el 1%.

Artículo 12 Cláusula de revisión salarial

12.1 En caso de que a 31 de diciembre de 2008, el IPC real superara el 2%, el exceso sobre dicha cifra se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2007.

12.2 Revisión 2009 y 2010, en el caso de que el IPC real de cada uno de dichos años supere el previsto, se revisara el exceso de todo lo superado.

12.3 Una vez regularizadas las tablas salariales en cada uno de los años, en el supuesto que corresponda incrementos por desvíos del IPC previsto con el IPC real las diferencias se abonarán con efecto retroactivo de cada uno de los años.



A tales efectos, una vez conocidos los IPC reales de cada año, se reunirá la Comisión paritaria para su evaluación y fijación de fecha abono de los atrasos.

Artículo 13 Antigüedad

Consistirá en trienios al 3% del salario base de cada grupo profesional, siendo la acumulación máxima de 10 trienios y del 30%.

Artículo 14 Beneficios

La participación en beneficios se deja en un 9% del salario convenio, gratificaciones reglamentarias y en su caso la antigüedad. Pudiéndose hacer efectiva semanal, mensual o anualmente, si bien en el caso de optar por el pago anual, este se efectuará como máximo dentro del primer trimestre del año natural siguiente al del ejercicio vencido.

Artículo 15 Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio, esta última abonada dentro de la 1ª quincena de dicho mes, consistirán cada una de ellas en el pago de 30 días de salario a actividad normal más incentivos y cualquier otro concepto que por su naturaleza tenga carácter salarial de acuerdo con el Decreto de ordenación de salario de 17 de agosto de 1973. Para el cálculo de los incentivos se promediarán los euros obtenidos por ese concepto y las horas efectivamente trabajadas durante las diecisiete semanas últimas.

En cualquier caso la cantidad resultante de la aplicación de los 30 días de salario real para cada una de las gratificaciones reglamentarias, no podrá sobrepasar el equivalente a 51 días de gratificación a salario convenio, beneficios y antigüedad cuando proceda. Se respetará lo establecido para aquellas actividades que lo tengan superior.

Las pagas extras se harán efectivas entre el 22 de junio y el 10 de julio la de verano y antes del 20 de diciembre la de Navidad.

Artículo 16 Absentismo

Además de los incrementos pactados y con el fin de luchar contra el absentismo, se establece un plus de 300,00 euros anuales, a abonar en la nómina de enero de 2009 para aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de 36 horas en el año 2008.

Para el año 2009 se establece un plus de 375,00 euros anuales, a abonar en la nómina de enero de 2010 para aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de 28 horas en el año 2009.

Para el año 2010 se establece un plus de 450,00 euros anuales, a abonar en la nómina de enero de 2011 para



aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de 24 horas en el año 2010.

De tal cómputo quedan exceptuadas las horas empleadas por los representantes legales de los trabajadores en cualquiera de las funciones que les reconozca la Ley, así como las empleadas en la Comisión paritaria del convenio.

Se exceptuarán a su vez las horas perdidas por IT (Incapacidad Temporal), derivada de accidente de trabajo incluyendo el accidente in itinere y la derivada de enfermedad con hospitalización si esta tiene una duración mínima de 5 días.

Artículo 17 Cláusula de inaplicación (descuelgue)

El incremento salarial pactado podrá no aplicarse cuando la empresa demuestre objetiva y fehacientemente, mediante las pruebas documentales que luego se dirán, que tras dos años de pérdidas en sus ejercicios contables, la aplicación íntegra pueda dañar la estabilidad económica de la misma, teniendo en cuenta las previsiones del ejercicio en curso. El uso de esta cláusula de inaplicación en aquellas empresas que lo hayan utilizado tres años consecutivos o cuatro alternos, en un período de 5 años, requerirá autorización expresa de la Comisión paritaria.

La solicitud de descuelgue la iniciará la empresa en el plazo máximo de 30 días desde la publicación en el DOGC del presente Acuerdo, quién comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Comisión paritaria su intención de acogerse al presente artículo.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera, de la empresa a través de la documentación legal pertinente. Igualmente se explicarán las previsiones y las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

A partir de este momento, se iniciará un período máximo de 30 días de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de desacuerdo, dentro de los 30 días naturales de negociación, las partes podrán solicitar de la Comisión paritaria su intervención. En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

No obstante lo anterior, las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación salarial, a requerimiento de los representantes sindicales en la Comisión paritaria del Convenio colectivo, harán entrega a los mismos del balance definitivo, en cuanto éste este consolidado, y si en dicho balance se constata la obtención de beneficios, se producirá la aplicación retroactiva de los salarios del convenio en sus propios términos con efectos primero de enero.

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

CAPÍTULO 3 Comisión paritaria

Artículo 18 Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y mediación

Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente convenio se crea una Comisión paritaria formada por las personas que elijan ambas representaciones de entre sus miembros. Esta Comisión estará compuesta por:

a) Dos representantes de Comisiones obreras y dos representantes de la Unión general de trabajadores, y cuatro representantes de los empresarios, y sus correspondientes suplentes designados de entre los que formaron la Comisión negociadora del convenio.

b) Podrán incorporarse a la Comisión paritaria los asesores o técnicos que estimen oportuno ambas representaciones con voz pero sin voto.

El ámbito de actuación de la Comisión paritaria, será el mismo del convenio, pudiéndose reunir en cualquier lugar del territorio de Cataluña.

Artículo 19 Funciones de la Comisión paritaria

Esta Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Conocimiento de los expedientes de crisis del sector.

d) Control y persecución de empresas no legalizadas que se dediquen a actividades afectadas por el presente convenio. A tal fin ambas partes adoptan el compromiso de elevar conjuntamente y por mediación de la Comisión paritaria, ante los organismos correspondientes escritos en que se ponga de manifiesto.

Artículo 20 Procedimiento de las convocatorias y reuniones

Las representaciones empresariales y de los trabajadores, podrán someter a la Comisión paritaria, cualquier asunto en materia de su competencia exponiendo por escrito el objeto de que se incluya en el orden del día, de la próxima reunión de dicha Comisión, el tema que interesa.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes en el plazo máximo de 10 días.

Se entenderá que existe quórum cuando asistan como mínimo el 50% de ambas representaciones.

De las reuniones de la Comisión paritaria, se levantarán las Actas que recojan los acuerdos obtenidos y las posturas en su caso de cada una de las representaciones.



Artículo 21 Libre ejercicio

En ningún caso las funciones de la Comisión paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 22 Garantías de los miembros de la Comisión

A los trabajadores miembros de la Comisión paritaria se les computarán las horas invertidas en reuniones de la misma como si fueran realmente trabajadas, y no entrarán en el cómputo de horas sindicales.

Artículo 23 Acuerdo interprofesional de Cataluña

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la Patronal Foment del Treball Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

En consecuencia, ambas partes en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse y especialmente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta, en los casos y plazos previstos en el artículo 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

CAPÍTULO 4 Organización del trabajo

Artículo 24 Organización

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio y a la Legislación vigente, es facultad de la empresa.

Artículo 25 Rendimiento mínimo exigible

Las partes negociadoras acuerdan que el rendimiento mínimo exigible quede por trabajos y reducido al ámbito de la empresa.

El rendimiento normal es el exigible y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento, oídos el comité de empresa y los delegados de personal. Para determinar tal rendimiento, se procederá a la división del número de prendas elaboradas o manipuladas durante el período del 1º de noviembre de 1977 al 31 de octubre de 1978, y



en jornada ordinaria, por el número de días trabajados durante el indicado período. La cantidad resultante, devaluada en un 25%, consistirá en el rendimiento mínimo exigible. Las empresas que con anterioridad tuvieran establecidos sistemas de rendimiento podrán mantener su vigencia.

Para la determinación del rendimiento anteriormente citado no se computarán los destajos.

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivos, podrán revisarlo cuando la cantidad de trabajo a actividad óptima sea superior en un 35% a la señalada para el rendimiento normal o cuando cambien los métodos operatorios.

Artículo 26 Discrepancia

En caso de discrepancia de la determinación del rendimiento normal se elevará la determinación o mediación efectuada, así como el sistema técnico seguido, y las argumentaciones de la empresa y la representación sindical de los trabajadores a conocimiento de la Comisión paritaria del convenio, quien tras los asesoramientos e informes oportunos, determinará cual será el rendimiento normal a aplicar en las empresas, no dándose ulterior recurso sobre este laudo y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

Mientras se resuelva esta discrepancia, el trabajador percibirá el salario convenio con arreglo a los rendimientos normales establecidos por la empresa. Dictado Laudo, se procederá según corresponda a liquidar la diferencia. Ninguna sanción derivada de la aplicación del presente artículo, podrá aplicarse hasta tanto la Comisión paritaria no haya dictado resolución sobre el tema, siempre que la discrepancia se formule en el plazo de los 10 días hábiles a contar desde la fecha de notificación del rendimiento mínimo exigible.

El sistema de cálculo señalado anteriormente, no podrá ser aplicado en tanto las empresas no hayan satisfecho los atrasos derivados de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO 5 Clasificación profesional

Artículo 27 Introducción clasificación profesional

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo son clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en 8 grupos profesionales.
2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales definidos en este Acuerdo.

Artículo 28 Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Acuerdo dentro de



la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica de producción, y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4. Los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el artículo 31 del presente Acuerdo, tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 29 Movilidad funcional

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del



grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

4. Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 30 Trabajo distinto grupo profesional

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores o realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que hayan motivado.

Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 18. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a seis meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.



Artículo 31 Grupos profesionales

1. Grupo profesional 1

1. Criterios generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación. Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Ejemplos: Tareas de peón, mozo de almacén, portero, etc.

2. Grupo profesional 2

1. Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional 1.

Ejemplos: Tareas de cortador de 2ª, cortador de 2ª, maquinista de 2ª, planchador, forrador, ayudante, oficial almacén, conductor, auxiliar y telefonista, oficial administrativo de 2ª, etc.

3. Grupo profesional 3

1. Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a educación general básica o de formación profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: Maquinista de 1ª, oficial de 1ª administrativo, viajante, etc.

4. Grupo profesional 4

1. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado y polivalente o formación profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: Cortador de 1ª, cortador de 1ª, clasificador, etc.

5. Grupo profesional 5

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas,



realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos: Patronista, jefe administrativo, etc.

6. Grupo profesional 6

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: Maestro encargado de sección, etc.

7. Grupo profesional 7

1. Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: Encargado general, jefe de recursos humanos, etc.

8. Grupo profesional 0

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.



Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y, el control de las actividades de organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

CAPÍTULO 6 Jornada

Artículo 32 Jornada laboral

La jornada laboral será de lunes a viernes preferentemente.

La jornada partida será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada continuada será de 38 horas y 45 minutos de trabajo efectivo. Se mantendrán aquellas condiciones más beneficiosas que en materia de jornada laboral y descanso rigieran hasta la fecha.

La jornada máxima en cómputo anual será de 1.762 horas anuales para el año 2008, 1.760 horas para el 2009 y 1.758 para el 2010.

Artículo 33 Vacaciones

El período de vacaciones tendrá una duración de 31 días naturales, de los cuales se disfrutarán ininterrumpidamente y en verano 23 días como mínimo, empezando el cálculo el lunes. De los 8 días restantes un mínimo de 6 tendrán la consideración de laborables y se pactarán en cada empresa, preferentemente para Navidad y Semana Santa.

Las vacaciones serán retribuidas incluso en los días festivos intersemanales con el salario correspondiente a la actividad normal más incentivos. El precio hora de los incentivos se obtendrá de promediar los euros obtenidos por ese concepto y las horas efectivamente trabajadas, durante las diecisiete últimas semanas.

Artículo 34 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, el 50% de las 80 posibles se compensaran en descanso obligatorio con la compensación del 1,5 por hora trabajada, cuando se perciban económicamente serán abonadas con un recargo del 75%.



Artículo 35 Ordenación anual de la jornada

A partir de la publicación del convenio en el DOGC, y durante dos años, por manifiestas razones productivas, con un preaviso de dos semanas y respetando el número total de horas convenidas, se podrán trabajar hasta 35 horas a la semana y 7 horas al día durante un máximo de 50 días laborables, excluidos los sábados de forma continua o en módulos quincenales, su recuperación se realizará de forma equivalente (45 horas a la semana y 9 horas al día), la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrán, respetando el número total de horas, pactar una recuperación distinta en función de sus necesidades.

Al personal de contrato que al cesar en la prestación de sus servicios tuviese horas acumuladas a su favor por encima de las pactadas en el convenio, se le abonarán como horas extraordinarias.

Esta adecuación de jornada se aplicará sobre la globalidad de la plantilla y de forma homogénea.

CAPÍTULO 6 bis Condiciones sociales

Artículo 36 Premios de jubilación

Los trabajadores que con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en las empresas, opten por la jubilación a partir de los 60 años y hasta los 65, percibirán un premio de jubilación al cesar por tal causa de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 60 años: 60 días de salario convenio.

A los 61 años: 58,5 días de salario convenio.

A los 62 años: 57 días de salario convenio.

A los 63 años: 55,5 días de salario convenio.

A los 64 años: 54 días de salario convenio.

A los 65 años: 52,5 días de salario convenio.

A los trabajadores de 64 años previo acuerdo, con la empresa, podrán optar a la jubilación anticipada.

Artículo 37 Accidente de trabajo y hospitalización

Durante la situación de Incapacidad laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo o derivada de enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social y mutualismo laboral en la cantidad precisa que posibilite el alcanzar el 85% del salario regulador, incluyendo el accidente in itinere de los trabajadores que tengan su residencia habitual a más de 9 km., del centro de trabajo, quedando por lo tanto excluidos de este complemento los afectados que residan a menos de esa distancia del centro de trabajo. El trabajador que en período de vacaciones esté sometido a baja de IT., de accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización disfrutará el período sufrido derivado de hospitalización los mismos



días cuando sea dado de alta.

Artículo 38 Revisión médica

Las Empresas se comprometen a efectuar una revisión médica anual a todo el personal propio que lo solicite, incluida la revisión ginecológica, a través de los servicios médicos que crean convenientes las mismas, entregando los resultados a los afectados.

Artículo 39 Horas de visita médica

Se retribuirán como trabajadas a excepción de las horas extraordinarias, todas las horas que los trabajadores empleen en visitas al médico siempre que posteriormente se aporte el justificante que acredite el tiempo empleado.

Artículo 40 Prendas de trabajo

Todas las empresas estarán obligadas a facilitar a sus trabajadores guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen en cuantía de dos años.

Correrá a cargo de la empresa, el facilitarlas y a cargo del trabajador el lavado y conservación de la prenda.

Artículo 41 No discriminación por razón de sexo

Las empresas están obligadas a pagar por prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario convenio, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, según establece la legislación vigente.

Artículo 42 Permisos

Todos los permisos con derecho a remuneración recogidos en el artículo 63, de la Ordenanza laboral para las industrias de la piel de 22 de abril de 1977 que hagan referencia a esposo, esposa ó cónyuges, se entenderán extendidos a compañero, compañera, suficientemente acreditados.

Se considerarán como retributivos, a salario real:

15 días por matrimonio.

3 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y familiares políticos, si han de efectuar un desplazamiento dentro de Cataluña, se ampliará un día más, y dos días si es fuera de Cataluña.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo



retribuido.

Los trabajadores disfrutarán de dos días de permiso retribuido al año, con carácter individual, notificándose a la empresa con 8 días de antelación, o en su defecto se aplicará permisos no retribuidos de fuerza mayor.

Un día de permiso retribuido por la boda de padres (padre y madre).

Por cada año de vigencia del presente convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores gozarán sin necesidad de justificación de un día, de ausencia retribuido y no recuperable. La retribución será equivalente a la actividad normal.

Artículo 43 Permisos parejas de hecho

Las parejas de hecho con dependencia de su orientación sexual, tendrán los mismos derechos y beneficios que los matrimonios y/o sus cónyuges, previa acreditación por certificado municipal o acta notarial.

Artículo 44 Excedencia por cuidado de familiares

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46, apartado 3 del Estatuto de los trabajadores:

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación debe de ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



Artículo 45 Póliza de seguros

La empresa abonará la suma de 12,95 euros (2.155 ptas.) anuales a cada trabajador de la misma, por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Se faculta a que los comités de empresa o delegados de personal, colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

CAPÍTULO 7 Contratación

Artículo 46 Contrato para la formación

El salario pactado para el contrato formativo será el que se hace constar en el anexo 1 del vigente convenio, percibiendo el trabajador el salario proporcional a las horas reales trabajadas. El período de formación no podrá ser superior al 20% de la jornada diaria. Este contrato no será de aplicación a los mayores de 22 años.

Artículo 47 Contrato en prácticas

El salario de aplicación a las personas que se contrate en prácticas, será del 70% y 85%, respectivamente para el primer y segundo año, del salario que se hace constar en el anexo 1 del grupo profesional correspondiente del puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 48 Contrato a tiempo parcial

El personal contratado a tiempo parcial lo será, al menos, por 14 horas semanales o 56 mensuales.

Artículo 49 Contratos eventuales de duración determinada, de interinidad, de obra o servicio

Los contratos eventuales de duración determinada podrán ampliarse hasta nueve meses en un período no superior a doce. Los restantes se regularán por la normativa legal vigente.

Artículo 50 ETT

Con el fin de evitar al máximo la utilización de fórmulas de contratación externas (Empresas de trabajo temporal) se acuerda delimitar su utilización a aquellos casos en que se necesite cubrir una vacante por un



período no superior a siete días laborables.

CAPÍTULO 8 Derechos sindicales

Artículo 51 Derechos

Los trabajadores ejercerán el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y formas que se establece a través de sus órganos de representación, regulados en el presente convenio.

Serán órganos de representación de los trabajadores de las empresas o centros de trabajo, los delegados de personal en aquellas que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores y superior a 5 trabajadores fijos, y el comité de empresa en las que tengan más de 50 trabajadores fijos en plantilla.

Será competencia del delegado de personal o comité de empresa, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Dichos representantes serán informados por las empresas de las formas de contratación del personal, así como de las sanciones que se impongan con carácter grave o muy grave y de las que constituyan suspensión de empleo y sueldo.

Así mismo y con la finalidad de controlar las horas extras, las empresas pasarán a los representantes de los trabajadores una relación mensual de las horas extraordinarias efectuadas por cada trabajador y sección, salvo oposición del interesado.

Los representantes de los trabajadores, delegados de personal o miembros del comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores tendrán las retribuciones, funciones, facultades y garantías que se le reconozcan en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 52 Secciones sindicales

En iguales condiciones se reconocen la existencia de las secciones sindicales de empresa, en todas aquellas que tengan un mínimo de diez afiliados/cotizantes en una misma central sindical. En las empresas con un censo superior a 70 trabajadores se establecerá un porcentaje mínimo el 13%. El delegado sindical será reconocido como portavoz del sindicato en la empresa.

Artículo 53 Sistema de acumulación de horas

A nivel de centro de trabajo, los delegados o miembros del comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca en favor de otros u otro delegado o miembro del comité del mismo centro. Para que ello surta efecto la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito en el que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se



efectúa la cesión. Esta notificación se presentará por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios de las mismas, con el máximo mensual del 50% de los restantes delegados o miembros del comité.

Artículo 54 Excedencias a cargos sindicales o políticos

A los trabajadores que por acceder a cargos sindicales o políticos, no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá permiso por el tiempo indefinido, sin derecho a percibir retribución alguna y causando baja en la empresa y computándose el tiempo transcurrido a los efectos del cálculo de antigüedad. Cuando finalice la causa que originó este permiso, el trabajador volverá a ocupar su puesto en la empresa, avisando con un mes de antelación de su reincorporación a la empresa.

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

Para acceder a este tipo de excedencia, los cargos sindicales deberán ser de ámbito provincial o superior.

Artículo 55 Comunicación

Los representantes de los trabajadores, delegados de personal o miembros de comité de empresa tendrán derecho a efectuar y recibir comunicaciones de carácter sindical con el exterior en sus respectivas empresas o centros de trabajo.

Artículo 56 Competencias del delegado sindical

Tendrá las mismas garantías reconocidas a los miembros de comité o delegados de personal. Se deberá notificar por escrito a la empresa, su nombramiento, su dimisión o reelección y entre sus funciones estará el recaudar cuotas de los afiliados, distribuir propaganda sindical, y mantener reuniones con los afiliados sin alterar el proceso productivo.

Artículo 57 Garantías de los miembros de comisiones negociadoras

Permisos retribuidos a los miembros de comisiones negociadoras, que sean personal en activo de las empresas del sector, al margen de las horas sindicales, cuando este sea el caso.

CAPÍTULO 9 Régimen disciplinario



Artículo 58 Potestad sancionadora

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

Artículo 59 Clases de faltas

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

Artículo 60 Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 61 Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.



3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 6 meses.
9. La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 62 Faltas muy graves

Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de 2 días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e



imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido en las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 63 Régimen de sanciones

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

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 64 Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 65 Prescripción

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

Faltas leves a los 10 días.

Faltas graves a los 20 días.

Faltas muy graves a los 60 días.

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.



CAPÍTULO 10 Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 66 Seguridad y salud en el trabajo

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

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

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

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

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

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Artículo 67 Principios generales

67.1. De la acción preventiva

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

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

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

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

Planificar su prevención.



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

Artículo 68 Delegados de prevención

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

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

68.3. Será de aplicación a los delegados de prevención lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en lo referente a reserva horaria.

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

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

Artículo 69 Comités de seguridad y salud

69.1. En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra. Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: Los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del comité de seguridad y salud), trabajadores con especial calificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral a menos que se estime la necesidad en menor período, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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

69.2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia,



adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.

Artículo 70 Evaluación de riesgos

70.1. En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada, dándole por reproducido en su integridad.

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

Artículo 71 Formación en materia de prevención

71.1. De los trabajadores: Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.

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

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

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

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

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

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

Artículo 72 Vigilancia de la salud

72.1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

72.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre incumplimiento de esta



obligación, el comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

72.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

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

Artículo 73 Protección a la maternidad

73.1. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

73.2. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización en horas de trabajo.

Artículo 74 Mutuas

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

Artículo 75 Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

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

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que

desarrollen su actividad.

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, extraña por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

6º. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

CAPÍTULO 11 Formación continua

Artículo 76 Formación continua

La representación empresarial analizará las necesidades del sector y formulará a los sindicatos CCOO y UGT la propuesta de acogimiento ante la Administración de los programas sobre la materia.

Ambas partes acuerdan crear la Comisión sectorial de formación continua, atendiendo al acuerdo que sobre la misma hay.

Artículo 77 Canon de negociación

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

Dicha cantidad será ingresada a nombre de las organizaciones sindicales negociantes del presente convenio y en la cuenta que ellos indiquen.

La cantidad resultante, se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del convenio, en proporción al número de representantes en la mesa negociadora.



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

CAPÍTULO 12 Ley de conciliación familiar

Artículo 78 Ley de conciliación familiar

Se incluye Ley 39/199 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral en su totalidad.

DISPOSICIONES FINALES.

1ª. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto, en Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, demás disposiciones legales de carácter general y en la Ordenanza laboral para las industrias de la piel de Orden 22 de abril de 1977 BOE 6 de mayo de 1977.

2ª. En caso de discrepancia de interpretación en el texto de catalán, y en castellano se acuerda que prevalezca el redactado en castellano.

3ª. El trabajador que realice funciones de rebajador de pieles, tendrá las condiciones iguales que un ayudante, percibiendo igualmente el salario de esta categoría profesional.

4ª. Las partes manifiestan su plena conformidad con la adopción de cuantas medidas tiendan a la represión de actitudes o manifestaciones que atenten contra el debido respeto a la dignidad de la persona, aplicando a tal fin los criterios de ética y honestidad, con absoluta independencia de motivaciones de clase, sexo o categoría empresarial o profesional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Primera. Los retrasos de emolumentos a que pudiera dar lugar el presente convenio se liquidarán antes del día 30 de marzo de 2008.

Segunda. Cuando las diferencias en el nuevo grupo profesional sean negativas a los trabajadores en activo a fecha de la firma del convenio se les mantendrán como complemento personal no compensable ni absorbible y con repercusión de los incrementos futuros de convenio.



ANEXO 1.- Incremento salarial del convenio para el año 2008, tablas incrementadas con el 3%.

Grupo Salario mensual

profesional Pesetas Euros

1 133.874,50 804,60

2 141.040,81 847,67

3 146.426,27 880,04

4 156.773,13 942,23

5 157.775,74 948,25

6 177.756,54 1.068,34

7 201.699,69 1.212,24

0 215.151,78 1.293,09

Póliza de seguros (anual) 2.155,33 12,95

REVISIÓN SALARIAL (DOGC núm. 5341 - 18/03/2009)

RESOLUCIÓN TRE/669/2009, de 16 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación de la revisión salarial del IPC para 2008 y el incremento del año 2009 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de ante, napa y doble faz de Cataluña (código de convenio 7900295).

Visto el texto de la revisión salarial del IPC para 2008 y el incremento del año 2009 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de ante, napa y doble faz de Cataluña, suscrito por la Comisión paritaria el 31 de enero de 2009, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción de la revisión salarial del IPC para 2008 y el incremento del año 2009 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de ante, napa y doble faz de Cataluña (código de convenio 7900295) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.
- 2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo



cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión paritaria del Convenio.

Barcelona, 16 de febrero de 2009

Salvador Álvarez Vega

Director general de Relaciones Laborales

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CATALUÑA PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFECCIÓN DE ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ PARA LOS AÑOS 2009-2010

1. Revisión de las tablas salariales del año 2008, aplicando la diferencia (0,00%) entre el IPC previsto y el IPC real, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2008. En cumplimiento del artículo 12 del presente convenio.
2. Las citadas tablas revisadas, son tomadas como referencia para los incrementos salariales del año 2009 (3,00%) según el artículo 11 del presente convenio.
3. La fecha máxima para el pago del incremento de 2009, se fija a 31 de marzo de 2009.
4. Se adjuntan a esta acta las tablas salariales con la revisión del año 2008 y el incremento del año 2009

ANEXO 1.- Revisión salarial consecuencia de la desviación del IPC previsto por el Gobierno con el IPC real entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008 equivalente al 0%

Grupo Salario mensual
profesional Pesetas Euros

1	133.874,50	804,60
2	141.040,81	847,67
3	146.426,27	880,04
4	156.773,13	942,23
5	157.775,74	948,25
6	177.756,54	1.068,34
7	201.699,69	1.212,24
0	215.151,78	1.293,09

Póliza de seguros (anual) 2.155,33 12,95

Incremento salarial del convenio para el año 2009,



tablas incrementadas con el 3%

Grupo Salario mensual
profesional Pesetas Euros

1	137.890,74	828,74
2	145.272,04	873,10
3	150.819,06	906,44
4	161.476,32	970,49
5	162.509,01	976,70
6	183.089,23	1.100,39
7	207.750,68	1.248,61
0	221.606,33	1.331,88
Póliza de seguros (anual)		2.219,99 13,34

REVISIÓN SALARIAL (DOGC núm. 5607 - 14/04/2010)

RESOLUCIÓN TRE/1071/2010, de 12 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación de la revisión salarial del IPC para 2009 y el incremento del año 2010 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de ante, napa y doble faz de Cataluña (código de convenio núm. 7900295).

Visto el texto de la revisión salarial del IPC para 2009 y el incremento del año 2010 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de ante, napa y doble faz de Cataluña, suscrito por la Comisión paritaria el 22 de enero de 2010, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 2.e) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170 de la Ley 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción de la revisión salarial del IPC para 2009 y el incremento del año 2010 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de ante, napa y doble faz de Cataluña (código de convenio núm. 7900295) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.
- 2 Disponer que el citado texto se publique en el DOGC, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión paritaria del Convenio.

Barcelona, 12 de marzo de 2010

Salvador Álvarez Vega



Director general de Relaciones Laborales

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO NACIONAL DE CATALUNYA PARA LAS INDUSTRIAS DE CONFECCIÓN DE ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ 2008/2010

En Barcelona a 22 de enero de 2010, en el local social de la Agrupación Catalana Empresarial de Confeccionistas de Ante, Napa y Doble Faz, se reúnen sito en Urgell 260, los abajo relacionados, representantes de las Federaciones Sindicales de FITEQA-CCOO y FIA-UGT así como de la Agrupación Empresarial de Catalunya de Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, para levantar Acta de la Comisión paritaria del Convenio nacional de Catalunya para las industrias de confección de ante, napa y doble faz.

Representación empresarial:

Jorge Mullor López, José Ramón Fernández López, Arturo de Sangenís Alsina.

FITEQA-CCOO:

Carlos Chicano Sánchez.

FIA-UGT:

Sergio Moreno Rodríguez.

Ambas partes se reconocen mutua y respectivamente capacidad y representación llegando a los siguientes

Acuerdos

1. Revisión de las Tablas Salariales del año 2009 aplicando la diferencia (0,00%) entre el IPC previsto y el IPC real, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2009. En cumplimiento del artículo 12 del presente Convenio.
2. Dichas tablas revisadas, son tomadas como referencia para los incrementos salariales del año 2010 (0,5%+1%) según el artículo 11 del presente Convenio.
3. La fecha máxima para el pago del incremento de 2010, se fija a 30 de abril de 2010.
4. A esta acta se adjuntan las Tablas Salariales con la revisión del año 2009 y el incremento del año 2010.
5. Que todas las partes otorgantes de dicho Convenio acuerdan facultar a D. Arturo Sangenís, Secretario de la Agrupación Empresarial de Catalunya para solicitar la inscripción en el Departament de Treball de la presente Acta y sus anexos, así como para solicitar su publicación en el DOGC.

No habiendo más asuntos a tratar, se levanta la reunión siendo las 12 horas del día arriba indicado, firmando los presentes en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO ANTE, NAPA Y DOBLE FAZ DE CATALUNYA (2008/2010)

Anexo 1.- Revisión salarial consecuencia de la desviación del IPC previsto por el gobierno con el IPC real entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, equivalente al 0%

Grupo profesional:

1: 828,74euros



2: 873,10euros

3: 906,44euros

4: 970,49euros

5: 976,70euros

6: 1100,39euros

7: 1248,61euros

8: 1331,88euros

Póliza de seguros (anual): 13,34euros

Anexo 2.- Incremento salarial del Convenio para el año 2010, tablas incrementadas con el 1,5% (0,5%+1%)

Grupo profesional:

1: 841,17euros

2: 886,20euros

3: 920,03euros

4: 985,05euros

5: 991,35euros

6: 1116,90euros

7: 1267,34euros

8: 1351,86euros

Póliza de seguros (anual): 13,54euros