

## COMUNICADO

### NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SECTOR MARROQUINERÍA DE LA ZONA CENTRO.

El pasado miércoles 17 la Comisión Negociadora, dando cumplimiento al compromiso del actual convenio, alcanzó un acuerdo sobre la nueva clasificación profesional donde se ponen de manifiesto los elementos que hemos venido planteando a lo largo de los últimos dos años.

De partida, nos encontramos con una regulación de las categorías que no contemplaban la realidad productiva de las plantas por cuanto aparecían profesiones y categorías hoy ya obsoletas.

Al mismo tiempo detectamos:

- En relación con la red técnica, un tortuoso encuadramiento que no permitía establecer una carrera profesional en orden a las verdaderas responsabilidades que se ejercen hoy en día.
- Sobre las responsabilidades atribuidas al nivel intermedio de mandos, detectamos una definición de encuadramientos que no reconocía la dimensión justa del ejercicio de estas funciones.
- Una discriminación entre las personas trabajadoras de producción con respecto a las de administración, sea cual sea su nivel de encuadramiento, en el ejercicio de funciones de responsabilidad equivalente.
- Un encuadramiento, alejado de la realidad de las plantas, de las personas de producción, donde convivían diversas categorías haciendo lo mismo, y, por tanto, evaluando de forma distinta la aportación a la cadena generando salarios diferentes ante un mismo desarrollo del trabajo.
- Un exceso de categorías que permitía el que una misma labor pudiera encuadrarse de formas distintas con la consiguiente diferencia salarial.
- Comprobábamos que las categorías de especialista y oficial de tercera no tenían ningún sentido en este sector, ya que el trabajo desarrollado es el mismo desde el punto de vista de la cadena productiva.
- En relación con la carrera profesional, que hemos mencionado en el colectivo de técnicos, no había ningún movimiento equivalente para trasladar este tratamiento a los puestos correspondientes a la actividad productiva (personas obreras).

En definitiva, la antigua clasificación se sustentaba en elementos mas relacionados con las antiguas ordenanzas laborales que con la apreciación de ese precepto que manejamos ahora: determinar los trabajos de igual valor, y, por tanto, igual remuneración.

Sobre esto último, hemos incorporado el uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo, fruto del acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Igualdad, CEOE, CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO.

La conclusión del Acuerdo es que se establece:

- La carrera profesional para toda la red técnica ejerciendo la convergencia de responsabilidades hacia un tratamiento equivalente y común.
- Homogenización desde la consideración de equivalencia sobre los mandos intermedios.
- Homogenización de retribuciones y funciones entre administración y producción para las personas de oficio.
- Identificación de funciones y responsabilidades convergiendo en encuadramientos únicos.
- Eliminación (en el grupo profesional 5) de las categorías de especialista y oficial de tercera, reconvirtiendo sus retribuciones convenientemente y creando en este mismo grupo profesional una nueva categoría "nivel iniciación", esta nueva categoría tendrá obligatoriamente unas evaluaciones anuales para ver si procede el cambio de categoría, en cualquier caso, la permanencia en el "nivel iniciación" será como máximo de 42 meses.
- Creando otras nuevas categorías que reconocen puestos de trabajo ya existentes y que antes no tenían ubicación en el nomenclátor, ajustando igualmente sus retribuciones convenientemente.
- Establecimiento del concepto de carrera profesional también en los colectivos de producción.

Unido a estas cuestiones, se ha preparado el cuadro de la clasificación para incorporar los elementos de la directiva europea que habla de trabajos de igual valor. Este elemento es relevante ya que esta directiva reduce la brecha salarial, apuesta por el reconocimiento de los mismos derechos y de forma explícita, a las compañeras, sea cual sea su nivel de responsabilidad, operando a través de los mismos criterios para todas las personas trabajadoras.

Obviamente, para el cumplimiento de todos estos compromisos, se requiere una inversión en términos de adecuación de salarios que tienen una geometría variable, es decir no afecta de la misma forma a todas las personas y categorías. Para facilitar la adaptación, las empresas deberán adecuar esta nueva nomenclatura en el transcurso del año 2026, el pacto lleva implícito el ir caminando progresivamente en la transformación de las retribuciones dando cuerpo a la inversión final, las empresas tendrán un plazo máximo de tres años para la adecuación económica.

En definitiva, creemos que el trabajo desarrollado a lo largo de dos años nos ha presentado una formulación del acuerdo que necesariamente va en la dirección del reconocimiento de la dignidad del trabajo y que, este, ha sido el motivo que inicialmente se promovió el compromiso del convenio.

Tenemos que reconocer también, la unidad con la que las dos organizaciones presentes en la Comisión Negociadora (CCOO y UGT) han afrontado esta negociación, donde no han aparecido más que elementos de confluencia y sincera preocupación por la defensa de los derechos de la gente.

En este mismo sentido, aplaudir el arrojo final que ha tenido la Patronal del Sector plasmando su firma en un acuerdo con esta relevancia que queremos darle a la Clasificación Profesional.

El acta de acuerdo está depositada en las manos de las organizaciones de las diferentes plantas con el objeto de pueda ser conocido en detalle por el conjunto de las personas.

Como no puede ser de otra manera, después de las fiestas, convocaremos a las personas para explicar el Acuerdo y proceder a la ratificación de este, con la debida difusión para conocimiento del conjunto de las plantillas.