



# Convenio Colectivo de la industria del calzado

2007 - febrero 2010



federación  
de industrias textil-piel,  
químicas y afines



# Convenio Colectivo de la industria del calzado



**federación  
de industrias textil-piel,  
químicas y afines**



Madrid, junio de 2007

Edita:

FITEQA

Plaza Cristino Martos, 4-5ª planta. 28015 Madrid

Tel: 915 409 240. Fax: 915 482 074. E-mail: [fiteqa@fiteqa.ccoo.es](mailto:fiteqa@fiteqa.ccoo.es)

Dirección y Coordinación:

Fiteqa

Producción:

io, sistemas de comunicación

[io@io-siscom.com](mailto:io@io-siscom.com)

Depósito Legal: GU-214/2007

# Índice

<b>Capítulo I.- Disposiciones Generales .....</b>	<b>7</b>
Artículo 1. Ambito Territorial, Funcional y Personal .....	7
Artículo 2. Vigencia y pago de atrasos .....	7
Artículo.3. Aplicación y garantía personal .....	7
Artículo 4. Denuncia, Promoción y Prórroga .....	7
Artículo 5. Comisión de Interpretación y Vigilancia .....	7
Artículo 6. Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales .....	8
Artículo 7. Comisión Técnica sectorial.....	9
<b>Capítulo II. Organización del trabajo e implantación de sistemas .....</b>	<b>9</b>
Artículo 8. Organización del Trabajo.....	9
Artículo 9. Implantación de sistemas .....	9
Artículo 10. Determinación de la Actividad y la Calidad .....	10
Artículo 11. Tiempos de Paro y Espera .....	11
Artículo 12. Revisión .....	11
Artículo 13. Trabajo a destajo .....	11
<b>Capítulo III. Empleo, Formación y Contratación .....</b>	<b>12</b>
Artículo 14. Grupos profesionales y definiciones de puestos .....	12
Artículo 15. Contratación, Subcontratación y tipos de contratos .....	13
Artículo 16. Periodos de prueba .....	16
Artículo 17. Plazo de preaviso .....	16
Artículo 18. Trabajo a domicilio.....	17
Artículo 19. Salario de Trabajo a Domicilio.....	17
Artículo 20. Movilidad y Polivalencia Funcional.....	17
Artículo 21. Ascensos.....	18
<b>Capítulo IV. Condiciones laborales .....</b>	<b>18</b>
Artículo 22. Jornada .....	18
Artículo 23. Flexibilidad de la Jornada .....	18
Artículo 24. Jornada Continuada.....	19
Artículo 25. Excepciones a la Jornada .....	19
Artículo 26. Jornada Nocturna.....	19
Artículo 27. Licencias .....	20
Artículo 28. Vacaciones .....	22
Artículo 29. Excedencias .....	22
Artículo 30. Protección contra la violencia de género .....	23
Artículo 31. Suspensión del Contrato por maternidad y paternidad .....	23
Artículo 32. Protección a la Maternidad.....	23
Artículo 33. Reestructuración de plantilla .....	24

<b>Capítulo V. Condiciones económicas .....</b>	<b>25</b>
Artículo 34- Salarios y Revisión Salarial.....	25
Artículo 35 .-Pagas extraordinarias .....	26
Artículo 36. Antigüedad .....	26
Artículo 37. Plus de Nocturnidad.....	26
Artículo 38. Plus de Mantenimiento.....	26
Artículo 39. Rendimiento normal exigible.....	26
Artículo 40. Incentivos a la productividad .....	26
Artículo 41. Plus de carencia de incentivos .....	27
Artículo 42. Horas extraordinarias.....	27
Artículo 43. Pago del salario .....	27
Artículo 44. Anticipos .....	28
Artículo 45. Dietas y Viajes .....	28
Artículo 46. Plus de distancia .....	28
Artículo 47. Prendas de trabajo .....	28
<b>Capítulo VI. Temas sociales.....</b>	<b>28</b>
Artículo 48. Complemento salarial por accidente de Trabajo .....	28
Artículo 49. Indemnización por extinción del contrato.....	28
Artículo 50. Grupos de asimilación y Salarios de cotización .....	28
Artículo 51. Jubilación a los 64 años .....	29
Artículo 52. Complemento de ILT durante el periodo de Vacaciones .....	29
Artículo 53. Capacidad Disminuida.....	29
<b>Capítulo VII. Derechos sindicales .....</b>	<b>29</b>
Artículo 54. Delegados y Comité de empresa .....	29
Artículo 55. Secciones sindicales .....	31
<b>Capítulo VIII. Ordenación de faltas y sanciones .....</b>	<b>32</b>
Artículo 56. Faltas Leves.....	32
Artículo 57. Faltas Graves.....	33
Artículo 58. Faltas Muy Graves .....	33
Artículo 59. Sanciones.....	34
Artículo 60. Prescripción .....	34
<b>Capítulo IX. Coordinación normativa .....</b>	<b>34</b>
Artículo 61. Pactos menores.....	34
Artículo 62. Competencia de jurisdicciones .....	34
Artículo 63.-Legislación supletoria .....	34
<b>Capítulo X. Conflictos Colectivos .....</b>	<b>35</b>
Artículo 64. Procedimiento para la solución de conflictos.....	35
Artículo 65. Conflictos Colectivos .....	35
Artículo 66. Procedimientos Voluntarios.....	35
Artículo 67. Mediación .....	35
Artículo 68. Arbitraje .....	36
Artículo 69. Comisión Paritaria.....	36

<b>Capítulo XI. Igualdad</b> .....	<b>37</b>
Artículo 70. Medidas y Planes de igualdad .....	37
<b>Disposiciones transitorias</b>	
1ª. Canon de negociación .....	38
2ª. Formación continua.....	38
3ª. Salud Laboral .....	38
<b>Disposiciones adicionales</b>	
1ª. No Compensación ni absorción .....	38
2ª. Código de Responsabilidad Social.....	38
3ª. Adhesión al ASEC .....	38
4ª. Observatorio Industrial .....	38
<b>Cláusula final</b> .....	<b>39</b>
<b>Anexos:</b>	
1. Grupos de asimilación y cotización.....	40
2. Tablas salariales. ....	41



## Capítulo I

# Disposiciones Generales

### **Artículo 1. Ámbito Territorial, Funcional y Personal.**

- A. Ámbito Territorial.** El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado Español.
- B. Ámbito Funcional.** El Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación de calzado.
- C. Ámbito Personal.** El Convenio afectará a todos los Trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito Funcional.

### **Artículo 2. Vigencia y Duración. Pago de atrasos.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 2.007 y su duración será hasta el 28 de febrero del año 2.010.

El plazo para el pago de atrasos, o de diferencias salariales, finaliza a los 10 días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa, tras la publicación del convenio, o de su revisión, en el BOE; penalizándose las demoras con un 25 por ciento de la cantidad adeudada.

### **Artículo 3. Aplicación y Garantía personal.**

- A.** Naturaleza de las condiciones pactadas. Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

- B.** Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las Empresas, que impliquen condición más beneficiosa en relación a las condiciones convenidas por el personal, subsistirán como **“GARANTÍA AD PERSONAM”** para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras legales que se dicten en el futuro y afecten a las relaciones de trabajo, tanto en lo económico como en lo social, se incorporarán al Convenio, siempre que ello sea procedente en materia económica por superar global y anualmente lo pactado a nivel de Convenio.

### **Artículo 4. Denuncia y Promoción.**

La denuncia y promoción del presente Convenio, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la Ley del E.T. y demás disposiciones de general aplicación. El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio.

Denunciado el Convenio, la Comisión Negociadora deberá convocarse en la primera quincena del mes de febrero; y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

### **Artículo 5. Comisión de Interpretación y Vigilancia.**

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, así como del sistema de clasifi-



cación profesional, se crea una Comisión Paritaria en la que actuará de Presidente la persona elegida por ambas partes o, en su defecto, quien lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio.

1. Las funciones del Presidente serán las de moderador, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, no pudiendo tener voto en las decisiones a tomar por la Comisión Mixta.

2. La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia estará compuesta de forma paritaria por dos vocales de cada una de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. y otros cuatro de F.I.C.E. y A.E.C., de ambas partes en la Comisión Deliberadora. También se citarán para el caso necesario por ausencia de titulares, los correspondientes suplentes.

Caso de precisarlas ambas representaciones, podrán incorporarse a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio.

3. Su ámbito de aplicación será el mismo del Convenio y podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio nacional en donde se plantee el conflicto, para lo que se dirigirá la petición al Secretario General de F.I.C.E., que quedará obligado a convocarla y realizarla en un plazo máximo de 15 días.

Los gastos de desplazamiento y estancia serán a cargo de F.I.C.E., con un máximo de cuatro reuniones al año. El resto de las reuniones que celebre la Comisión será sin abono por parte de F.I.C.E..

4. La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplica-

ción del Convenio y de la clasificación profesional.

- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

5. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta, serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la Jurisdicción y Administración Laboral.

6. La Comisión del Convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como: Organización, Clasificación Profesional, o Adecuación de Normas Genéricas a casos concretos.

7. Dentro de la comisión paritaria del convenio se constituirá una comisión para el seguimiento de los Planes de Igualdad, cuyas atribuciones y competencias serán las de seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad en las empresas.

## **Artículo 6. Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales.**

1. Se establecerán Comisiones de Mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para entender de conflictos individuales o colectivos en la esfera de su ámbito territorial de competencia.

Sus funciones serán las de mediación y conciliación en conflictos individuales y colectivos no atribuidos a la función de interpretación de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Si no se alcanzara acuerdo, ambas partes podrán solicitar un arbitraje de derecho, cuyo laudo resultará obligatorio para las mismas.

2. Estas Comisiones estarán compuestas paritariamente por dos miembros en representación de los Empresarios y otros dos por las Centrales Sindicales, actuando de moderador

un miembro cualquiera de las dos representaciones, elegido en la reunión anterior.

Será función del moderador establecer el orden del día de los temas a tratar y dirigir la reunión. Será obligatoria la presencia de las partes interesadas o Representante acreditado de las mismas a efectos de ser oídas.

En lo referente a Asesores y Suplentes, se actúa con igual criterio que en el caso de actuación de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

3. Las Comisiones de Mediación se crearán con ámbito provincial, salvo en la provincia de Alicante que se crearán tres Comisiones Comarcales, una ubicada en Elda, otra en Elche y otra en Villena.

#### **Artículo 7. Comisión Técnica Sectorial.**

Se crea una Comisión Técnica integrada por cuatro vocales de la representación empresarial y otros dos de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio que, en función de la problemática sectorial hará las propuestas técnicas oportunas para su incorporación o modificación en el convenio.

Dicha Comisión emitirá un informe de coyuntura del sector, con periodicidad semestral.

## **Capítulo II** **Organización del trabajo e implantación de sistemas**

#### **Artículo 8. Organización del Trabajo.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Empresa o a sus representantes legales, los Trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación

regulados en este Convenio y en la Ley, con los derechos y limitaciones que en los citados textos se establecen.

#### **Artículo 9. Implantación de sistemas.**

1. La iniciativa de instauración de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la Empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas o centros o lugares de trabajo o a unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo.

Cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido aumente las cargas de trabajo en otra sección, centro o puesto, por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria, en estos últimos, el citado sistema.

2. En el establecimiento de sistemas de organización del trabajo, así como de sistemas de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité o Delegado de Personal o Secciones Sindicales, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el Empresario en cuanto a su aplicación. Una vez finalizados los estudios y si estos se van a utilizar para la modificación de las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se entregarán a los afectados con una semana de antelación al período de prueba, estos si lo desean pedirán la presencia del asesoramiento de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Técnicos de las Centrales Sindicales, a quienes la Empresa facilitará la entrada en ella para que estos realicen las mediciones y compro-

baciones que consideren necesarias, con el fin de compararlos con el estudio de la Empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de prueba de trece semanas.

En el último día del período de prueba los Trabajadores afectados o en su caso el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, asistidos por sus técnicos vendrán obligados a entregar el informe y si no entregan éste se entenderá que es positivo. Quince días antes de la finalización del período de prueba, la Empresa recordará por escrito la finalización del plazo.

En caso de conformidad, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado.

En caso de disconformidad del informe presentado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, se tramitará como conflicto colectivo, siguiendo el procedimiento señalado en el Artículo 65 y siguientes de este convenio.

3. En la aplicación de un sistema de tiempos, se deberá tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:
  - a) La implantación por parte de la Empresa del método.
  - b) El necesario período de adaptación de los Trabajadores afectados por el método de trabajo.
  - c) La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.
  - d) La regularidad en el suministro y calidad de materias primas, en la calidad de las herramientas y el funcionamiento correcto de la maquinaria.
  - e) La definición del nivel de calidad exigible en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente.
  - f) Se tendrá necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por jornada.
4. En la implantación de nuevos sistemas de incentivos y durante el período de prueba,

la Empresa deberá garantizar a los Trabajadores como mínimo, los incentivos que hubieran obtenido, como media, en los 90 días anteriores de trabajo efectivo en jornada legal de trabajo, siempre y cuando se desarrolle la misma cantidad de esfuerzo en el trabajo.

Dicho período se verá reducido en el tiempo necesario a fin de que en dicho cálculo no se utilicen incentivos obtenidos al salario del Convenio del año anterior.

Durante el período de prueba el Trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigible, cuando las causas sean ajenas al Trabajador e imputables al propio sistema.

5. En los centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo, se considerará actividad normal, aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición, se corresponde con los índices de 60,75 y 100. Se considerará actividad optima la que corresponde a los anteriores sistemas con los índices 80, 100 y 135.
6. Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando de forma continuada se alcancen actividades superiores al 140 o sus equivalentes en otras escalas, que será el mínimo de revisión. La diferencia entre el óptimo (133 o equivalentes) y el mínimo de revisión (140 o equivalentes) se considerará como margen de garantía para los Trabajadores.

#### **Artículo 10. Determinación de la Actividad y la Calidad.**

1. -La actividad se calculará por la relación existente entre la producción obtenida y la producción considerada o establecida como normal.

Para el establecimiento del rendimiento normal en un sistema racionalizado, se tendrá en cuenta como mínimo el coeficiente de fa-

tiga, por necesidades personales, la base por fatiga, el esfuerzo físico, iluminación, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración, etc..

A partir de tal determinación, la línea de incentivos será una recta definida por los puntos siguientes:

A rendimiento normal, el salario correspondiente a la categoría profesional.

2. La Empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentivos, salvo que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuyese en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de éste apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado 3, e) del artículo 9.

#### **Artículo 11. Tiempos de Paro y Espera.**

Tendrán la consideración de tiempos de paro y espera aquellos en los que el Trabajador haya de permanecer inactivo por causas que, siendo ajenas a la voluntad del Trabajador, sean imputables a la Empresa, salvo en las circunstancias recogidas en la Legislación Vigente como no imputables a ninguna de las partes.

Cuando el tiempo de paro y espera se produzca por causas ajenas a la voluntad del Trabajador e imputables a la Empresa, el Trabajador percibirá en concepto de prima, el promedio de lo percibido en el mes anterior.

#### **Artículo 12. Revisión.**

La revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
- b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o de medición.

c) Cuando los rendimientos obtenidos por el Trabajador, no alcancen reiteradamente y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como rendimiento normal.

d) Cuando los rendimientos obtenidos por el Trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

En estos supuestos los valores obtenidos se presentarán en primer lugar a los Operarios afectados y a sus Representantes legales y a los Técnicos Sindicales. En caso de disconformidad con la revisión efectuada, los Trabajadores podrán instar el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. El período de prueba para estos casos será de siete semanas.

Vencido dicho período no se considerará sanción el adecuar las percepciones a los rendimientos y siempre a resultas de la Resolución que en su día se dicte.

#### **Artículo 13. Trabajo a Destajo.**

1. En las Empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados en el articulado de este Convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo los Trabajadores recabar la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa. En caso de que los Trabajadores no recabasen la presencia de sus Representantes electos, la Empresa deberá informarles del acuerdo.

Cuando la fijación de precios verse sobre tareas de nueva implantación y cuando no se llegue a un acuerdo sobre su precio, se solicitará la intervención urgente de la Comisión de Mediación, al objeto de que dictamine. Una vez fijado el precio, se practicará liquidación de diferencias, con efecto retroactivo.

2. Las Empresas que actualmente trabajen a destajo o métodos no controlados por tiempo,

y deseen implantar sistemas de medición a tiempo, garantizarán a todos los Trabajadores afectados, en el caso de llegar a acuerdo en la implantación de nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de “Garantía ad personam”, la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos seis meses, siempre que alcancen similar nivel de producción al que obtenían, por el anterior sistema; la citada garantía se reducirá en la misma proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al Trabajador e imputables al propio sistema implantado.

3. Los destajos se pactarán libremente y, en todo caso, se garantizará el salario de convenio.

## Capítulo III

# Empleo, formación y contratación

### Artículo 14. Grupos profesionales y Definiciones de puestos.

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas, oficios y ocupaciones que se enumeran, si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada puesto y nivel, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

#### 1. Grupos profesionales.

Según la actividad que desempeña en la empresa, el personal de la industria del calzado se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal Técnico y de Dirección.
- Grupo II. Personal Administrativo y comercial.
- Grupo III. Personal de Fabricación
- Grupo IV. Personal de oficios varios.

### 2. Definiciones de grupos profesionales:

#### 2.1. Personal Directivo y Técnico

Son técnicos y directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección delegada.

#### 2.2. Personal Administrativo y comercial.

Se considera personal Administrativo o comercial a quien, bajo la dirección del personal técnico o directivo, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que les son encomendados.

#### 2.3. Personal de Fabricación.

Se considera personal de fabricación al que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza las tareas propias del proceso de producción que le son asignadas.

#### 2.4. Personal de Oficios varios.

Se considera personal de oficios varios a quienes, con dependencia específica en cada empresa, realizan tareas individualizadas no adscritas a un grupo profesional determinado.

#### 2.5. Personal en formación.

Es el que, con contrato específico de formación, adquiere la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo.

Se denomina aspirante al contratado en formación para el grupo administrativo.

Se denomina aprendiz al contratado en formación para el grupo de fabricación.

Se denomina botones al contratado en formación para el puesto de ordenanza.

### 3. Definiciones de puestos de trabajo.

Mantiene plena vigencia el nomenclátor de valoración de puestos de trabajo que figura

como anexo 3 al convenio del calzado, publicado en el BOE del 29/8/2002.

## **Artículo 15. Contratación, Subcontratación y Tipos de contratos.**

### **15.1. Contratación.**

En cumplimiento de las obligaciones específicas establecidas en el artículo 8 del ET, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito, haciéndose constar en él, al menos, el lugar de la prestación laboral, nivel profesional y salario que, como mínimo, será el del convenio; debiéndose entregar copia a la Representación legal de los Trabajadores.

### **15.2. Subcontratación.**

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la propia actividad de la empresa, ésta asume una responsabilidad solidaria, en relación con el cumplimiento de las obligaciones de naturaleza salarial y de seguridad social, contraídas durante el período de vigencia de la contrata. Y deberá informar de esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

### **15.3. Supuestos especiales de contratación: Contratos de relevo y jubilación parcial.**

Teniendo en cuenta las características del sector y los posibles procesos de renovación de plantillas que se pueden producir en las empresas, resulta de interés la utilización de los contratos de relevo. A tal fin, durante la vigencia de este convenio, las organizaciones firmantes favorecerán su utilización.

El contrato de relevo, está asociado a la jubilación parcial de una persona de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas como para las personas afectadas.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial del personal próximo a la edad de jubilación, por otras personas, bien temporales que ya están contratadas en las empresas, o bien desempleadas de nuevo ingreso. Paralela-

mente al personal próximo a la edad de jubilación le permite acceder a ésta de manera parcial; y al mismo tiempo se fomenta el empleo.

### **15.4. Conversión de Contratos.**

La conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial o fijo discontinuo tendrá carácter voluntario para el trabajador. No obstante el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno de trabajo fijo a tiempo parcial o fijo discontinuo.

### **15.5. Tipos de Contratos**

#### **A. De duración indefinida.**

##### **1.A. Tiempo Completo**

Son quienes, con contrato escrito o sin él y, tras el período de prueba, pasan a formar parte por tiempo indefinido de la plantilla de la empresa a jornada anual completa.

##### **2.A. Tiempo Parcial (Art. 12.3 del ET) (Código 200/250).**

Son los contratados por tiempo indefinido, mediante contrato escrito en el modelo establecido al efecto, para realizar tareas fijas y periódicas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo de la misma empresa.

**2.1.** En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo contratadas y su distribución diaria, semanal y anual.

En el caso del personal de fabricación, la jornada anual ordinaria podrá ser fraccionada en las dos campañas, señalándose las fechas de comienzo y finalización.

La jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un 60%, con horas comple-

mentarias, adelantándola en su comienzo (previa comunicación escrita con una semana de antelación) y/o aplazando su finalización ( por simple aviso verbal).

### **3. Fijos discontinuos (Art. 15.8 del ET) (Código 350/300).**

Son los contratados por tiempo indefinido, mediante contrato escrito en el modelo establecido al efecto, para realizar tareas fijas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no se repiten en fechas ciertas, al tratarse de producción de artículos de moda o de temporada y sobre pedido en firme.

**3.1.** En el contrato deberá figurar la duración estimada de la actividad, así como la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

**3.2.** En las empresas de fabricación completa de calzado, la distribución horaria será, en todo caso, en jornadas diarias y semanales a tiempo completo. El llamamiento se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo de actividad. Los jefes de sección o encargados podrán tener llamamiento previo, por razones de organización.

Cada empresa establecerá y expondrá en el tablón de anuncios, la distribución en grupos o secciones de actividad de los trabajadores con contrato fijo discontinuo; secciones que, a título enunciativo y más común, comprenden: patronaje, cortado, suela, aparado, mecánica y envasado o almacén.

El cese del período de actividad se notificará a cada trabajador por escrito, con una semana de antelación; y, en caso de que, después de la notificación, la empresa necesitase ampliar actividad sobrepasando dicha fecha, lo comunicará igualmente al trabajador. Esta notifica-

ción servirá como justificante de desempleo ante el INEM.

Los ceses de actividad de los fijos discontinuos serán posteriores a los de los trabajadores eventuales de cada sección.

**3.3.** En las empresas de fabricación parcial de calzado, y en los talleres especializados, los contratos fijos discontinuos podrán utilizar también la modalidad de tiempo parcial.

El orden de llamamiento será, a falta de acuerdo de empresa recogido en el propio contrato, por orden de antigüedad en cada sección.

## **B. De duración determinada.**

### **1. De interinidad.**

Son los que se celebran para sustituir a otro trabajador, por ausencia, enfermedad, servicio militar, etc., causando baja definitiva al reincorporarse el trabajador sustituido, cuyo nombre figurará en el contrato de interinidad, así como la causa de sustitución.

### **2. Eventuales por circunstancias de la producción.**

Son los concertados para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

**2.1.** Atendiendo las características y circunstancias temporales y estacionales en la actividad del sector y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2.720/1998, los contratos que se celebren para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de siete meses, continuos o alternos, dentro de un período de doce meses.

En ningún caso un mismo puesto de trabajo podrá ser cubierto por personal eventual durante más de siete meses en el período de un año.

**2.2.** Este personal al finalizar su contrato, de no pasar a formar parte de la plantilla, percibirá una cantidad equivalente al diez por ciento del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

**2.3.** Cuando el personal eventual supere el 50 % de la plantilla, las empresas no tendrán derecho a aplicar la flexibilidad de jornada del artículo 22 del convenio.

### 3. Para obra o servicio determinado.

A efectos de lo previsto en el Art. 15.1.a) del E.T. y Art. 2 del Real Decreto 2720/1998, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, a efectos de poder ser cubiertos con esta modalidad contractual, los siguientes:

**A.** La ejecución, en un período máximo de un año, de aquellos pedidos que supongan la apertura de nuevos mercados internacionales y/o una nueva línea de producto que hasta entonces no hubiesen sido abordados por esa empresa.

**B.** La ejecución, en un período máximo de seis meses, de aquellos artículos que impliquen una innovación tecnológica o de producto, dentro de la actividad habitual de la empresa.

**C.** La ejecución, en un período máximo de tres meses, de aquellos trabajos que con carácter excepcional, entendiéndose por tales los que no sean habituales dentro de la actividad productiva regular de la empresa, hayan de ser atendidos en una temporada o momento determinado.

### 4. De formación.

El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:

**a)** Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.

**b)** La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

**c)** La retribución del aprendiz, y para el 100% de jornada de trabajo efectivo, será, durante el primer año de vigencia del contrato, del 75% del salario del nivel 2 del grupo de fabricación, y durante el resto de vigencia del contrato, el 90 por ciento del indicado salario.

**d)** Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en Períodos completos, sin que el tiempo global correspondiente a la formación pueda ser inferior a un 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio.

Quando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el Trabajador en la empresa estará relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del aprendizaje.

**e)** La formación teórica podrá impartirse:

- En el centro de formación profesional de la empresa
- En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales
- o sindicales o por estas organizaciones de forma mancomunada.



- En centros públicos de formación o centros privados acreditados por la Administración Laboral o Educativa.
- Centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales.

### **C. Contrato de relevo y jubilación parcial.**

Se entiende por persona relevada aquella que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social y le falten, como máximo, 5 años para acceder a la misma, según la edad legalmente establecida.

Esta persona pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada que podrá ser, como mínimo del 15% y que podrá estar concentrada en un período temporal concreto. Este contrato y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social le reconozca en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dicho personal que no ha alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con otra persona en situación de desempleo o que tuviese un contrato de duración determinada en la misma empresa (relevista).

En caso de relevo la empresa podrá hacer un contrato indefinido o de duración igual al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación total.

En cuanto a la jornada, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con la persona sustituida o relevada. El horario de trabajo del relevista podrá completar el del sustituido o ser simultáneo.

El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del sustituido o uno similar.

### **6. Otros contratos de duración determinada.**

En los demás casos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En todos los contratos de duración determinada, y salvo indicación en otro sentido, su finalización llevará aparejada una indemnización equivalente a un día de salario de convenio por mes trabajado.

### **Artículo 16. Períodos de Prueba.**

Todo personal de nuevo ingreso, quedará sometido, siempre que se pacte por escrito, a un período de prueba, cuya duración será:

- a) Personal Directivo y Técnico: 4 meses.
- b) Personal Técnico no titulado: 2 meses.
- c) Personal Administrativo (Oficiales de 1 y 2): 30 días.
- d) Auxiliar Administrativo, Personal de Oficio y no cualificado: 14 días.

Cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, no existirá período de prueba

### **Artículo 17. Plazo de Preaviso.**

El personal que desee causar baja en el servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes preavisos:

- a. Personal Directivo y Técnico: 1 mes.
- b. Personal Administrativo: 10 días.
- c. Resto del Personal: 7 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del Trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ello lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del Trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente, no nace éste derecho, si el Trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

### **Artículo 18. Trabajo a Domicilio.**

Es contrato de trabajo a domicilio, aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del Trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del Empresario.

El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

El Trabajador a domicilio tiene derecho a trabajar el mismo número de días que el Trabajador de categoría profesional equivalente en el seno de la Empresa, debiendo desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado para este Trabajador.

### **Artículo 19. Salario del Trabajo a Domicilio.**

Los Trabajadores a domicilio, por la jornada pactada en este Convenio, percibirán el salario fijado en el mismo a rendimiento normal, más un 10% del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.).

No perjudicará al salario del Trabajador la falta de trabajo no imputable al mismo; en este caso únicamente dejará de percibir el 10% que se fija en concepto de gastos durante los días que carezca de trabajo.

Los gastos por varios, se abonarán por la Empresa, previa justificación por parte de los Trabajadores.

### **Artículo 20. Movilidad y Polivalencia funcional.**

**1. Movilidad.** En el caso de que un trabajador cualificado realice normalmente varios cometidos propios de distintos niveles profesionales, y no pueda medirse su trabajo, se le aplicará el máximo nivel; y en caso de remuneración por incentivos, el correspondiente al puesto de trabajo de mayor incentivo en la sección.

**2. Suplencias.** Todos los Trabajadores en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de nivel superior, con el salario que corresponda a su nuevo nivel, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el Trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y nivel.

Cuando un Trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de nivel superior, se respetará su salario en dicho nivel superior, ocupando la vacante automáticamente.

No obstante lo dicho en los párrafos anteriores, en el caso de que un Trabajador ocupe puestos de categoría superior, durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho nivel a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de este nivel.

Los tres párrafos anteriores son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

**3. Prácticas de adaptación.** Cuando un trabajador realice practicas de aprendizaje de puestos de nivel superior, los Períodos de adaptación serán:

- 1 mes para el nivel II
- 2 meses para el nivel III
- 3 meses para los niveles IV y V.

a cuya finalización percibirá el nivel salarial del puesto cuyas funciones realice.

**4. Polivalencia funcional de grupos o secciones.**

Cuando por razones organizativas o de producción los trabajadores de un grupo o sección realicen tareas de distintos niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

**Artículo 21. Ascensos.**

1. Las Empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de todos los Trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes niveles.
2. Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los Trabajadores que, gozando de la confianza de la Empresa, ejercen un oficio cualificado y completan sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud del Tribunal designado por la Empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

## Capítulo IV Condiciones laborales

**Artículo 22. Jornada.**

La jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

El cómputo de jornada se efectuará por años naturales.

**Artículo 23 Flexibilidad de jornada**

1. Las Empresas por manifiestas razones productivas, y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán flexibilizar la jornada en período semanal durante 120 horas al año, respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas y en su distribución semanal se podrán superar las 40 horas de trabajo en los períodos de acumulación con el límite de 9 horas diarias de lunes a viernes y 45 horas semanales.
2. La Empresa vendrá obligada a comunicar con ocho días de antelación, como mínimo, la fecha de inicio del período a flexibilizar, tanto en el caso de aumento como de reducción, acordando con los Representantes de los Trabajadores durante esos ocho días las fechas de compensación.

La Empresa de mutuo acuerdo con los Representantes legales de los Trabajadores y si las necesidades así lo exigieran podrán pactar un mayor número de horas a flexibilizar.

En cualquier caso se respetará el descanso mínimo entre jornada y jornada de doce horas.

En las Empresas o Secciones en que se trabaje a turnos completos de 24 horas, obviamente no se podrá flexibilizar la jornada.

3. La acumulación de horas de trabajo se compensará en los períodos de menor trabajo, efectuándose la misma en días completos de descanso o fracción, excluyéndose para esta compensación los Períodos que coincidan con expedientes de regulación de em-

pleo y bajas por I.L.T. o accidente y días festivos del calendario de la empresa.

Al Trabajador con contrato de duración determinada a quien le pudiera afectar el desplazamiento de horas de la jornada ordinaria se le compensarán con descanso las horas acumuladas.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, las horas flexibilizadas se acumularán en jornadas completas que se aplicará, al final de la temporada natural, ampliando de esta forma el tiempo de duración de la misma, a efectos de cotización a la seguridad social.

4. Cada hora acumulada se compensará con una hora de descanso.

Las empresas que hagan uso de la flexibilidad de jornada y los representantes de los trabajadores deberán notificarlo por escrito a la Comisión paritaria del convenio.

El desplazamiento de horas de la jornada ordinaria de trabajo, no producirá desplazamiento alguno en la liquidación salarial correspondiente a los conceptos fijos, excepto en los incentivos de Empresa sobre la producción realizada que lógicamente se adecuarán a las oscilaciones de ésta.

#### **Artículo 24. Jornada continuada.**

En la jornada que se pacta en este convenio y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo, será de 25 minutos, por lo que de trabajo efectivo se deberán realizar 40 horas semanales de las que no se podrán descontar los citados tiempos de descanso.

Los Trabajadores podrán solicitar la implantación de la jornada continuada, cuando así lo exprese por votación el 60% de la plantilla de la Empresa. Si la Empresa no accede a la solicitud de los Trabajadores estos podrán acudir al orden jurisdiccional competente, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25. Excepciones a la jornada.**

1. Queda excluido del régimen de jornada del Convenio el trabajo de los porteros y vigilantes con casa-habitación. En estos casos la jornada especial se ajustará a los supuestos regulados en la legislación vigente en cada momento.
2. En cuanto a los porteros, guardas y vigilantes, no comprendidos en el artículo anterior, que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, se atenderán a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.
3. En los casos de los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada, el tiempo estrictamente necesario, sin perjuicio del pago de dicho tiempo, con los recargos propios de las horas extraordinarias.

#### **Artículo 26. Jornada Nocturna.**

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá la consideración de trabajo nocturno.
2. No se considerará trabajo nocturno a efectos de remuneración especial el realizado por el personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

No se considerarán incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en la jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en el período nocturno a consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

## Artículo 27. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia, sin retribución.
2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos).

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin retribución
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el

importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá hasta el número de días previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.
7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a continuación del período de suspensión, en los términos que acuerden la trabajadora y la empresa; en su defecto, la acumulación se llevará a cabo a continuación del período de suspensión del contrato por maternidad. La trabajadora que opte a la acumulación deberá comunicárselo al empresario con quince días de antelación a su disfrute.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. (ET Art. 37.4 y .4 bis)

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una ac-

tividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

**9.** La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. (ET Art. 37.6)

**10.** El Trabajador podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y siempre que no entorpezca el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin no podrá disfrutar de dicha licencia más de un Trabajador en Empresas de hasta 25 Trabajadores, 2 en Empresas de 26 a 50 Trabajadores, 3 en Empresas de 51 a 100 Trabajadores y en Empresas de más de 100 Trabajadores el 2% más 1 computándosele la fracción resultante como unidad.

Cuando la finalidad del permiso sea la realización de trámites de adopción o acogimiento, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta 15 días naturales.

En los casos de trámites internacionales, el permiso será de hasta 30 días.

**11.** La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario de Convenio, siempre que estos no tengan establecidos

horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el Trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 16 horas anuales .

Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. Asimismo tampoco quedan incluidos en esta limitación los tres días anuales en la primera baja por enfermedad, que se abonarán al 50% del salario diario. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas

**12.** Las Empresas que tengan a su servicio Trabajadores que realicen estudios, estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la Empresa, dichos Trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del Salario de Convenio, y antigüedad en su caso, durante el período de duración de la licencia.

Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios el no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Los permisos que por estos conceptos utilicen los Trabajadores no podrán ser des-

contados de las vacaciones anuales que les correspondan.

13. Dentro del concepto de afinidad se integrarán las denominadas parejas de hecho que gozarán de los mismos derechos, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

### **Artículo 28. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

Las vacaciones serán retribuidas al promedio obtenido por cada Trabajador en las trece últimas semanas trabajadas por la Empresa. Dicho cálculo servirá igualmente para el segundo período de disfrute, en el supuesto de que se fraccionen.

Las fechas en que se disfruten las vacaciones, se negociarán en cada localidad.

Cuando el período de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de un accidente de trabajo, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones en fecha distinta, fijada de mutuo acuerdo con el empresario.

### **Artículo 29. Excedencias.**

1. El trabajador, con antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Al contraer matrimonio, se tendrá derecho a continuar en activo o quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.

3. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, siéndoles de aplicación lo establecido en la LOLS.

4. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto; se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

5. El trabajador en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

6. Excedencia por cuidados familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 la empresa.

### **Artículo 30. Protección contra la violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho:

1. A la reducción de la jornada de trabajo entre un máximo de media jornada y un mínimo de una hora diaria con disminución proporcional del salario; o al horario flexible, si la empresa lo tuviere implantado.
2. A ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
3. A la suspensión del contrato, por decisión de la propia trabajadora, con una duración inicial máxima de 6 meses, que podrá prorrogarse por decisión del juez.
4. A que no se computen como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales o de salud.

Consecuentemente, será nulo el despido por causa del ejercicio de alguno de los derechos anteriores.

### **Artículo 31. Suspensiones del contrato por maternidad y paternidad.**

#### **1. Suspensión por parto, acogimiento o adopción.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el otro progenitor para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que los dos

progenitores trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, en períodos ininterrumpidos, de forma simultánea o sucesiva y según el (art.48 E.T.)

#### **2. Suspensión por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de acuerdo con lo dispuesto en el ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos.

El trabajador deberá preavisar a la empresa del ejercicio de este derecho, al mismo tiempo que solicita el permiso (o la suspensión si hubiese optado por ejercerla compartida con la madre).

En ambos supuestos, y salvo acuerdo diferente con la empresa, la suspensión se realizará inmediatamente a continuación del permiso o de la suspensión compartida.

### **Artículo 32. Protección a la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resulta-



dos de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguri-

dad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 33. Reestructuración de Plantilla.**

La extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla, a que hace referencia la Legislación vigente en cada momento se ajustará al siguiente procedimiento:

1. La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités Sindicales de Empresas, la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema, plazo en que el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités de Secciones Sindicales de Empresa y una Central Sindical de las firmantes del Convenio, que tengan afiliación en la Empresa deberán emitir el preceptivo informe.
2. El conocimiento de la situación de crisis comprenderá la información al Comité acerca de los datos de producción y mercado, así como con carácter previo, de todo acto dispositivo sobre bienes muebles e inmuebles de la Empresa, sin que se limite la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva.
3. A lo largo de todo el expediente, la representación de los Trabajadores podrá solicitar la intervención en las actuaciones de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la Empresa.
4. En el supuesto de que sea autorizada por la Autoridad Laboral la reestructuración de plantilla y antes de ser ejecutada ésta, la Empresa

depositará en una cuenta bancaria mancomunada entre Empresa y Representación de los Trabajadores, el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido confirmadas por la Autoridad Laboral o las que en su día sean fijadas por la Magistratura de Trabajo.

En el supuesto de que entre la extinción de la relación laboral y la percepción del subsidio de desempleo transcurrieran más de 15 días, los Trabajadores afectados podrán solicitar, y con cargo al fondo que se crea en el párrafo anterior, que se le abonen hasta 15 días de su salario. Por cada nuevo período de 15 días que venza sin percibir el subsidio de desempleo, tendrá derecho a un nuevo e idéntico pago de la cuenta mancomunada por cada año de antigüedad en la Empresa. Estas percepciones serán a descontar de las indemnizaciones que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

## Capítulo V

### Condiciones económicas

#### **Artículo 34. Salarios y Revisión salarial.**

El salario anual correspondiente a la prestación de los servicios laborales durante la jornada anual pactada, es el que se indica en la tabla salarial anexa, para los distintos grupos profesionales.

En su cómputo se incluyen todas las retribuciones salariales correspondientes a la jornada anual de trabajo y los beneficios salariales derivados de su prestación, tales como pagas extraordinarias, vacaciones, etc. con la sola exclusión del complemento personal de antigüedad y de los incentivos por productividad.

**1. Tabla salarial para el primer año.** Es la resultante de aplicar el incremento del 2,5% a la

tabla salarial de 2006, revisada. (BOE del 31.3.2007).

**1.1. Revisión salarial del primer año.** Tan pronto se conozca el IPC de 2007, la Comisión paritaria practicará la revisión salarial por el exceso del IPC sobre el 2 %, con efectos retroactivos al 1.3.2007.

**2. Tabla salarial para el segundo año.** Practicada la revisión salarial del primer año de vigencia, la Comisión paritaria aprobará la tabla salarial para el segundo año, aplicando el incremento de la previsión oficial del IPC para 2008, contemplado en los PGE, más 0,50.

**2.1. Revisión salarial del segundo año.** Tan pronto se conozca el IPC de 2008, la Comisión paritaria practicará la revisión salarial por el exceso del IPC real sobre la previsión oficial, con efectos retroactivos al 1.3.2008.

**3. Tabla salarial para el tercer año.** Practicada la revisión salarial del segundo año de vigencia, la Comisión paritaria aprobará la tabla salarial para el tercer año, aplicando el incremento de la previsión oficial del IPC para 2009, contemplado en los PGE, más 0,50.

**3.1. Revisión salarial del tercer año.** Tan pronto se conozca el IPC de 2009, la Comisión paritaria practicará la revisión salarial por el exceso del IPC real sobre la previsión oficial, con efectos retroactivos al 1.3.2009.

**4. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.** El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Solo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la Empresa deberá formular la petición ante los Representantes de los Trabajadores en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E.. De no existir Representantes de los Trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

- a. Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.
- b. Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.
- c. Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzado por los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

#### **Artículo 35. Gratificaciones Extraordinarias.**

La retribución salarial anual comprende dos pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una de ellas el equivalente al salario de 30 días.

Su pago se realizará:

Una en Julio y otra en Diciembre, o prorrateadas en los Períodos habituales de pago.

#### **Artículo 36. Antigüedad.**

Desaparecido, con efectos de 1 de marzo de 1997 el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad, los derechos adquiridos al 1-3-1997 subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que los venían percibiendo a dicha fecha.

A fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, en la disposición adicional primera se estableció un complemento general para todos los trabajadores, que se incorporó al salario.

#### **Artículo 37. Plus de Nocturnidad.**

El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, conforme determina el artículo 25 de este Convenio se establece en el equivalente al 25 por ciento del salario día de la tabla 1, para la jornada completa nocturna.

#### **Artículo 38. Plus de Mantenimiento.**

El personal que realizando trabajos de fabricación, se ocupare en tareas de mantenimiento (mecánico, electricista, etc.), percibirá por esta labor, adicionalmente, un 10% del salario correspondiente a un Nivel V.

#### **Artículo 39. Rendimiento normal exigible.**

El rendimiento normal, se corresponde con la llamada actividad normal, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo, en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

A efectos de valoración, el rendimiento normal se computará diariamente.

#### **Artículo 40. Incentivos a la Productividad.**

1. La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el salario de Convenio.
2. Para establecer incentivos así como adaptarlos al presente Convenio, las Empresas que ya los tuviesen establecidos, deben partir del rendimiento normal.

3. Los incentivos podrán ser colectivos ( sección, cadena, grupo, etc. ) o individuales, según determine la Empresa, dando prioridad al establecimiento de incentivos colectivos allí donde sea susceptible su implantación.
4. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual, a todos aquellos Trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicasen la producción, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.
5. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones o Trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo o por procederse a la reforma de las instalaciones, en cuyo caso deberán ser informados los Trabajadores con quince días de antelación.
6. En las Empresas que tengan establecida la remuneración por incentivos, la producción que supere el rendimiento normal, se cuantificará en horas-prima (horas de producción) y se retribuirá cada una de ellas al importe resultante de dividir el salario anual por la jornada anual pactada en el Convenio (1.800 desde 1999) o por la jornada anual de la empresa, si la de ésta fuese inferior, con el incremento de un 2%.
7. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible como suele suceder con determinados puestos (personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc.) y, en general, todo el personal que perciba mensualmente su remuneración, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta de cargas de trabajo, en el caso de que esté implantado o se implante en la Empresa un sistema que tienda a incrementar la productividad.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional a las per-

cepciones medias de la mano de obra directa de la Empresa o sección, grupo, etc., a que está adscrito, asimismo este criterio será de aplicación cuando se establezca un sistema de incentivos en una o varias secciones de la Empresa.

8. En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

#### **Artículo 41. Plus de carencia de incentivos.**

Las empresas que no tengan establecido sistemas de incentivos o destajos, abonarán a sus trabajadores 280 € el primer año, 340 € el segundo año y 360 € el tercero y a partir del tercero, en concepto de plus de carencia de incentivos.

#### **Artículo 42. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 22 del Convenio; es decir, que excedan de las 1.800 anuales.

El precio de referencia de la hora extraordinaria será del 25% sobre la hora ordinaria, salvo pacto en contrario, respetando los acuerdos que existan a la firma del convenio y futuros.

#### **Artículo 43. Pago del Salario.**

Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los Trabajadores, estos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos por la fórmula todo incluido, la Empresa lo hará de conformidad con esta petición.

Los salarios podrán ser abonados en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegados de personal.

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada de trabajo, debiendo verificarse las liquidaciones, en este último caso dentro de los primeros tres días siguientes al pago.

#### **Artículo 44. Anticipos.**

El Trabajador tendrá derecho a pedir anticipos a cuenta hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tuvieran devengadas.

#### **Artículo 45. Dietas y Viajes.**

Cuando por orden de la Empresa venga obligado el Trabajador a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de su domicilio, le serán abonados dichos gastos por la Empresa, previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la Empresa, en primera o segunda clase, a juicio de la misma.

#### **Artículo 46. Plus de Distancia y Movilidad geográfica.**

Las Empresas que tengan establecido su centro de trabajo a más de dos kilómetros del extrarradio de la población y no dispongan de medios propios de transporte para su personal, abonarán a cada Trabajador con domicilio en el propio municipio un plus de 4 pesetas diarias por kilómetro.

En todas las demás cuestiones que se deriven de la movilidad geográfica y en especial en el supuesto de traslado del centro de trabajo a más de dos km. del casco urbano, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que será el empresario quien deberá resolver cualquier supuesto con los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 47. Prendas de Trabajo.**

Las Empresas afectadas por éste Convenio están obligadas a facilitar a su personal como mínimo, una prenda de trabajo al año, salvo para aquellas actividades en que se precise mayor número.

## Capítulo VI Temas sociales

#### **Artículo 48. Complemento salarial por accidente de trabajo.**

Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% del salario de cotización a los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. por accidente de trabajo, a partir del segundo día de baja y hasta un período máximo de cuatro meses desde el día de la baja.

#### **Artículo 49. Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.**

El personal, con 60 o más años cumplidos, y que lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de permanencia en la Empresa, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: 5 mensualidades de salario de cotización.
- A los 61 años: 4 mensualidades de salario de cotización.
- A los 62 años: 3'5 mensualidades de salario de cotización.
- A los 63 años: 3 mensualidades de salario de cotización.
- A los 64 años: 2 mensualidades de salario de cotización.
- A los 65 años: 1 mensualidad de salario de cotización.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

#### **Artículo 50. Salarios de cotización.**

Los grupos de asimilación para los topes mínimo y máximo del régimen de la Seguridad Social y para las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Viajante, son los que figuran para cada caso en el Anexo núm. 2 de este Convenio,

Las bases de cotización para todo el personal serán las vigentes en cada momento,

**Artículo 51. Jubilación a los 64 años.**

De conformidad con el Real Decreto Ley 1.194/85, de 17 de Julio, y para el caso de que los Trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio, se obligan a sustituir a cada Trabajador jubilado al amparo del Real Decreto Ley mencionado, por otro Trabajador en situación de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Será necesario previamente al nacimiento de dicha obligación el acuerdo entre Empresa y Trabajador para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo, de existir y nacer por tanto tal obligación de sustitución, habrá de realizarse por escrito.

Para el supuesto que no haya acuerdo entre las partes, el Trabajador afectado podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 del Convenio, que convocará a las partes y analizando las circunstancias del caso levantará acta de sus actuaciones.

**Artículo 52. Complemento de I.L.T. durante el período de Vacaciones.**

Los Trabajadores con derecho a vacaciones, que se encontraran en situación de I.L.T. antes de las fechas de disfrute colectivo en la Empresa, y continúen en dicha situación durante el período vacacional, percibirán un complemento asistencial, hasta completar el 100% de la base reguladora por I.L.T., con cargo a la Empresa durante dicho período vacacional.

**Artículo 53. Capacidad disminuida.**

Las Empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Tendrá preferencia el incapacitado para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad indemnizable sufrida al servicio de la Empresa.

En orden a la colocación de trabajadores minusválidos tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las Empresas de más de cincuenta trabajadores fijos habrán de reservarles hasta un cinco por ciento de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las Empresas proveerán las plazas de Porteros, Ordenanzas, Vigilantes, etc., con aquellos de sus Trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento.

El personal acoplado, percibirá el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe.

## Capítulo VII Derechos sindicales

**Artículo 54. Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

La Organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que sin merma de la autoridad que le corresponde, concede a los Representantes de los Trabajadores las siguientes facultades en orden a la participación del Trabajador en la Empresa:

1. Vigilancia sobre colocación de Trabajadores en la Empresa e información sobre puestos a cubrir y decisiones en base a una valoración racional de aptitudes (valoración de puestos de trabajo), estando legitimado el Comité o Delegados de Personal para efectuar las reclamaciones legales oportunas. El Sindicato, por conducto del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Secciones Sindicales, tendrá conocimiento de los contratos de trabajo previamente a su firma. Visado del Comité o Delegados de Personal en los documentos que dan por finalizada la relación laboral.

2. En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización del trabajo intervendrá el Comité de Empresa o Delegados de Personal en la forma prevista en el presente Convenio.
  3. Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados de Personal; igualmente se exigirá el informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, para el traslado parcial o total del centro de trabajo.
  4. Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa con respecto a cualquier Trabajador deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que remitirán preceptivamente un informe a la Autoridad Laboral competente.
  5. El Comité de Empresa o Delegados de Personal administrarán, en colaboración con la Dirección de la Empresa, los fondos sociales, culturales y recreativos que pudieran existir en la Empresa.
  6. En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la Autoridad Laboral.
  7. Cada temporada el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general del sector productivo a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo de la Empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su status jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.
- El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, podrán formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.
8. Las condiciones de trabajo en materia de Salud Laboral serán las establecidas en la normativa vigente.
  9. Corresponde asimismo a los Comités de Empresa o Delegados de Personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses o derechos de sus representados.
  10. Se faculta la celebración de asambleas de Trabajadores, en los centros de trabajo, fuera de las horas de jornada laboral, con asistencia del personal del Centro y Técnicos Sindicales y con previo aviso a la Empresa de, al menos, una jornada laboral para los solicitantes.
  11. Atendiendo a que en el Convenio Colectivo de Calzado se estableció una reserva de veinte horas a los Delegados de Secciones, resulta congruente, dentro de la normativa establecida en el Estatuto del Trabajador, pactar para los Representantes electos de los Trabajadores (Delegados y Comités) un crédito de horas conforme a la siguiente escala:
    - Hasta 250 Trabajadores: veinte horas.
    - De 251 a 500 Trabajadores: treinta horas.
    - De 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas.
    - De 751 en adelante: cuarenta horas.

Estas horas de crédito podrán ser acumuladas por períodos de tres meses y transferidas a favor de uno o varios Representantes por período de un año. Las Empresas deberán conocer las posibles acumulaciones y transferencias con carácter previo al comienzo del período para el que se realicen.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, podrán formular proposiciones a la Di-

12. En aquellas empresas menores de 16 trabajadores en las que, por sus escasas dimen-

siones o por la relevancia del puesto que desarrolle el representante de los trabajadores, éste tuviere dificultad en hacer uso del crédito de horas que le concede la Ley, podrá pactar con su empresa la cesión de parte de su crédito horario al delegado comarcal sin que, en ningún momento, la cesión supere el 50 por ciento de las horas que por tal concepto le correspondan.

13. Para ser candidato a las elecciones en la empresa, no se exigirán más de tres meses de antigüedad, mientras persistan las circunstancias actuales de eventualidad en las empresas.

#### **Artículo 55. Secciones Sindicales.**

1. Los Trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical.
2. La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.
3. Las Secciones Sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo en plantilla del centro en cuestión.
  - 3.1. En el supuesto de la existencia de varios centros en una misma provincia y de una misma Empresa, se nombrará un solo representante por la Secciones Sindicales de cada uno de los Sindicatos.
  - 3.2. Los Delegados de las Secciones Sindicales que no sean miembros de los Comités de Empresa tendrán derecho a veinte horas retribuidas, a cargo de la Empresa, al mes, para ejercicio de sus funciones, siempre que la Sección Sindical correspondiente comprenda al menos 20 Trabajadores afiliados, procurando que su utilización cause el menor perjuicio a la producción.
4. Las Secciones Sindicales constituidas a tenor de las presentes normas dispondrán de un tablón de anuncios adecuado para la publicación y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.
5. En el supuesto de que la Sección Sindical cambiara su representante por cualquier causa, el Sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la Empresa.
6. Las Empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas a las Centrales Sindicales, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción esté previamente autorizada por cada Trabajador.
7. Las Empresas concederán excedencia en caso de que los trabajadores lo soliciten para incorporarse a cargos sindicales de dirección local, comarcal, provincial o estatal, siempre que ello sea debidamente probado, sin exigencia de ninguna antigüedad específica, con derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en la empresa en las mismas condiciones que en la fecha de petición de la excedencia, una vez finalizado el cargo sindical.
8. Las funciones de los Delegados Sindicales son:
  1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
  2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Salud Laboral y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.
  3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo



profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los Trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de Trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los Trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recabar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 Trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan.
9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales, implantadas nacionalmente, y que participen en comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como Trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

## Capítulo VIII

### Ordenación de faltas y sanciones

#### Artículo 56. Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los Reglamentos y ordenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

#### **Artículo 57. Faltas graves.**

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales, o del Reglamento de Empresa, en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.  
  
Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo

#### **Artículo 58. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, en doce ocasiones durante seis meses; o en veinticinco durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante seis días durante el período de cuatro meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### **Artículo 59. Sanciones.**

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
2. Por falta grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
  - Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.
3. Por falta muy grave:
  - Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
  - Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.
  - Despido.

#### **Artículo 60. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo IX**

### **Sección 1**

## **Pactos menores y competencia de jurisdicciones**

#### **Artículo 61. Pactos Menores.**

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo de Empresa que afecte a las materias pactadas en el presente Convenio, sin dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación. En ningún caso se podrá pactar en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

#### **Artículo 62. Competencia de Jurisdicciones.**

Las funciones y actividades de la Comisión del Convenio, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en la ley y demás disposiciones de carácter legal, en la forma y con el alcance que determine en dichos textos legales.

#### **Artículo 63. Legislación Supletoria.**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Dado que en el presente texto de Convenio Colectivo se ha incorporado la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel que venía rigiendo como legislación supletoria del Convenio, ambas partes consideran no ser procedente la aplicación de la misma al venir ya recogida en el texto del Convenio Colectivo.

## Capítulo X

### Sección 2

# Conflictos colectivos

#### Artículo 64. Procedimientos para la solución de conflictos.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria del Calzado.
2. Quedan al margen del presente acuerdo:
  - Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
  - Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

#### Artículo 65. Conflictos Colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente Capítulo tendrán también carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

#### Artículo 66. Procedimiento voluntario de solución de conflictos.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

1. Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria.

2. Mediación.
3. Arbitraje.

#### Artículo 67. Mediación.

1. El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.
2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Paritaria.
3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos, que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Paritaria.
4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundamentales para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

5. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por esta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, cuando proceda.

### **Artículo 68. Arbitraje.**

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en Conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre sus divergencias.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:
  - Nombre de árbitro o árbitros designados.
  - Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
  - Domicilio de las partes afectadas.
  - Fecha y firma de las partes.
3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Paritaria, y a los efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.
5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente

todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Paritaria y a la Autoridad Laboral Competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.
12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en este acuerdo para la mediación.

### **Artículo 69. Comisión Paritaria.**

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, la Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- a. Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b. Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- c. Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d. Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- e. Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión Paritaria.

## Capítulo XI Igualdad

### Artículo 70. Medidas y planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de mas de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III de la Ley de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, las conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Se garantiza el acceso de la representación sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

## Disposiciones transitorias

### 1ª. Canon de negociación

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Empresas descontarán de la retribución de los Trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad de 6 Euros por cada Trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta de la entidad bancaria que se indica a continuación: BANCO HISPANO AMERICANO, SUC.URBANA 1459 (MADRID ) Cta.1.367-2.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos Trabajadores que comuniquen a la Empresa su expresa conformidad por escrito, hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

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 Comisión Negociadora.

### 2ª. Formación continua.

Por acuerdo del convenio pactado en 1997, quedó constituida la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del Sector, compuesta por cuatro Representantes de los Empresarios y cuatro Representantes por la parte Sindical.

Las empresas decidirán cada año, después de estudiar conjuntamente con los comités o Delegados de personal, las acciones formativas pertenecientes al plan agrupado del sector, o de su propio plan de empresa, que piensen llevar a cabo para sus plantillas en activo, las características de tales acciones, así como las personas que deben asistir a las mismas; y además, si como consecuencia de la asistencia a dichas acciones formativas pudiera corresponderles algún complemento salarial o cambio de nivel.

La asistencia a cursos de formación, cuando se trate de cursos exigidos por la empresa, el

tiempo que se dedique a ellos deberá correr a cargo de las empresas y realizarse preferentemente dentro de la jornada laboral. En los demás casos, y si es el trabajador quien por su propio interés quiere formarse, el curso deberá hacerse a sus expensas y fuera de las horas de trabajo.

Las Organizaciones firmantes del Convenio de la Industria del Calzado suscriben, en todos sus términos, el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

Las Organizaciones negociadoras del presente Convenio consideran la Formación Continua como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de cada trabajador/a .

### **3ª. Salud laboral.**

Se constituye la Comisión paritaria sectorial de salud laboral que estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y otros cuatro de los sindicatos.

Serán sus cometidos prioritarios: elaborar un estudio para determinar las enfermedades profesionales derivadas del ejercicio del trabajo y solicitar su reconocimiento por la Seguridad Social; elaborar estadísticas sobre la siniestralidad profesional en el sector, proponiendo recomendaciones técnico-sanitarias para su reducción, etc.

Asimismo, la comisión trasladará a la Comisión Negociadora del convenio propuestas de seguro para complementar las percepciones salariales en situaciones de ILT y su costo sectorial.

La comisión queda facultada para constituirse, a estos fines, en entidad jurídica autónoma, sectorial o intersectorial, por acuerdo, al menos, de los dos tercios de sus componentes.

## **Disposiciones Adicionales**

### **Disposición adicional primera.**

No serán compensables ni absorbibles el complemento personal de antigüedad (artículo 36) ni las garantías personales a que se refiere el artículo 13 del presente Convenio (incentivos de trabajadores a destajo que pasen o hayan pasado- a sistemas de tiempos medidos).

### **Disposición adicional segunda. Responsabilidad social.**

Las empresas que suscriban códigos de conducta de responsabilidad social, lo negociarán previamente con los representantes legales de los trabajadores.

### **Disposición adicional tercera. Adhesión al ASEC.**

Ambas partes se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales ASEC III, publicado en el BOE de 29.01.2005.

En el caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, las partes se remitirán a los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales existentes en cada Comunidad Autónoma.

### **Disposición adicional cuarta. Observatorio industrial.**

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, con el fin de realizar un correcto y eficaz seguimiento del desarrollo tanto a nivel del sector como económico, convienen la creación de un observatorio industrial permanente en el que las partes firmantes están presentes.

Las representaciones sindicales y empresariales del sector, acuerdan la constitución de una comisión paritaria de cuatro personas dos por la representación empresarial y otras dos por la sindical, cuya misión será articular el procedimiento para el desarrollo de lo que antecede. Esta comisión tomará las decisiones por consenso.

## **Clausula final**

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por las Asociaciones Empresariales F.I.C.E. y A.E.C., con domicilios respectivamente en C/Nuñez de Balboa Nº. 116 de Madrid (28006) y Capitán Antonio Mena Nº. 25, Entresuelo izquierda de Elche (03201), Alicante, y los Sindicatos F.I.A.U.G.T. con domicilio en la calle Avenida de América Nº. 25-2ª planta de Madrid (28002) y F.I.T.E.Q.A.CC.OO. con domicilio en la Plaza de Cristino Martos Nº. 4, -5ª planta, de Madrid (28015), quienes en reunión de constitución de la Comisión negociadora el día 21-2-2007, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociarlo.



## Anexo I

### Grupos de asimilación y bases de cotización a la seguridad social

<b>Categorías profesionales</b>	<b>Grupo de Asimilación</b>	<b>Bases de cotización</b>
Ingenieros y Licenciados	1	(1)
Peritos, Ayudantes titulados, Ayudantes técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales, Profesores Mercantiles y Analistas	2	(1)
Jefes Administrativos y de Taller, Jefe de Departamento, Encargado de Sector, Jefe de Sección y Negociado, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General de Fabricación	3	(1)
Ayudantes no titulados, Modelista, Encargado de Sección, Encargado móvil establecimiento de venta, Viajante y Programadores	4	(1)
Oficiales de Primera y Segunda Administrativos, Oficial de Ventas y Dependiente	5	(1)
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero, Enfermero, Mozo de Almacén, Botones o Recadero de 18 años	6	(1)
Auxiliares Administrativos y Telefonistas	7	(1)
Niveles V y IV, Patronistas, Maestro de Mesilla. Maestro de Reparación Mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Guarnecedores	8	(1)
Niveles III y II	9	(1)
Nivel I y Empleados de Limpieza Botones o Recaderos de 16 y 17 años y Aspirantes Administrativos	10 11	(1) (1)

(1) Las vigentes en cada momento.

## Anexo II

### Convenio del calzado. Salarios (1.3.07/29.2.08)

Tabla I.- Personal con retribución mensual o diaria ( extras aparte)

Tabla II.- Personal con retribución mensual o diaria (todo incluido)

	Salario anual (Tablas I y II)	Salario mes (Tabla I)	Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)	Hora Prima (Tabla II)
<b>Grupo I.-Personal Técnico Titulado</b>						
Ingenieros y Licenciados	22.574,12	1.612,44	53,12	1.881,18	61,85	
Ingenieros Técnicos y Analistas Diplomados	20.719,74	1.479,98	48,75	1.726,64	56,77	
Graduados Sociales y A.T.S.,	20.719,74	1.479,98	48,75	1.726,64	56,77	
<b>Personal Técnico no Titulado</b>						
Encargado General Fabricación	20.715,82	1.479,70	48,74	1.726,32	56,76	
Encargado Depto.y Técnico Org.	20.169,99	1.440,71	47,46	1.680,83	55,26	
Encargado Sector, Programador y Modelista	18.118,36	1.294,17	42,63	1.509,86	49,64	
Patronista	16.604,78	1.186,06	39,07	1.383,73	45,49	
Encargado de Sección y Cronometrador	15.404,31	1.100,31	36,25	1.283,69	42,20	
Subencargado de Sección	13.528,81	966,34	31,83	1.127,40	37,07	
<b>Grupo II.-Empleados Mercantiles</b>						
Jefe de Compras y Ventas	20.063,99	1.433,14	47,21	1.672,00	54,97	
Agente de Compras y Viajantes	16.356,67	1.168,33	38,49	1.363,06	44,81	
Oficial de ventas	16.186,52	1.156,18	38,09	1.348,88	44,35	
Dependiente	12.127,60	866,26	28,54	1.010,63	33,23	
<b>Personal Administrativo</b>						
Jefe de Sección	18.780,32	1.341,45	44,19	1.565,03	51,45	
Jefe de Negociado	18.021,32	1.287,24	42,40	1.501,78	49,37	
Oficial de Primera	15.404,31	1.100,31	36,25	1.283,69	42,20	
Oficial de Segunda	14.101,54	1.007,25	33,18	1.175,13	38,63	
Auxiliar y Telefonista	12.251,33	875,09	28,83	1.020,94	33,57	
<b>Grupo IV.-Oficios varios</b>						
Conductor Transportista y Maestro de Mesilla	14.003,63	1.000,26	32,95	1.166,97	38,37	
Encargado de Almacen y Listero	13.195,41	942,53	31,05	1.099,62	36,15	
Almacenero y Chofer Distribuidor	12.896,96	921,21	30,35	1.074,75	35,33	
Vigilante y Pesador	11.918,58	851,33	28,04	993,21	32,65	
Ordenanza, Portero y Mozo de Almacen	11.863,53	847,39	27,91	988,63	32,50	
Empleados de Limpieza	11.553,86	825,28	27,19	962,82	31,65	
<b>Grupo III.- Fabricación</b>						
Nivel 5.-	12.906,03	921,86	30,37	1.075,50	35,36	7,31
Nivel 4.-	12.464,78	890,34	29,33	1.038,73	34,15	7,06
Nivel 3.-	12.023,53	858,82	28,29	1.001,96	32,94	6,81
Nivel 2.-	11.842,87	845,92	27,87	986,91	32,45	6,71
Nivel 1.-	1.719,00	837,07	27,57	976,58	32,11	6,64
<b>T. en formación (y para el 100% de jornada)</b>						
Aprendices 2º año	10.658,58	761,33	25,08	888,22	29,20	
Aprendices 1er año	8.882,15	634,44	20,90	740,18	24,33	









fiteqa



**federación  
de industrias textil-piel,  
químicas y afines**