

2022-2025

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**



ReEvolución en marcha

Pase lo que pase



industria

 [VOLVER AL INDICE](#)

Compañeras y compañeros:

La negociación colectiva es un proceso de diálogo y de acuerdos entre la representación empresarial y los sindicatos del sector con el objetivo de regular las condiciones salariales y laborales, así como establecer las obligaciones a las que se compromete cada parte. Los resultados, es decir, los acuerdos alcanzados, se plasman en un convenio colectivo. Esta es la teoría y, a veces, no es nada sencillo.

CCOO de Industria sabemos lo dura y difícil que ha sido la negociación de este último Convenio Colectivo de la Industria del Calzado 2022-2025 y el gran trabajo sindical que llevó a cabo toda nuestra organización con la convocatoria de una huelga y de varias concentraciones por el territorio español.

Somos el sindicato más representativo del sector.

Firmamos el acuerdo el 24 de enero de 2023 después de varios meses de intensas negociaciones.

Qué mejoramos en este convenio

Hemos señalado en rojo las modificaciones que se pactaron:

- Establece una subida salarial del 12,5%. En 2022 el incremento salarial es de un 4% desde el 1 de julio. Es del 4% para el año 2023, del 2,5% para 2024 y del 2% para el año 2025.
- Incluye una cláusula de revisión salarial al IPC al final de la vigencia, topada en tres puntos en la diferencia.
- Reducción de ocho horas en la jornada laboral en 2023, 2024 y 2025.
- No justificar los permisos no retribuidos.
- La ultraactividad del convenio será indefinida.
- Se adapta la edad en la cláusula de fidelización.

Afiliate

La industria del calzado atravesará importantes cambios que van afectar a tus condiciones de trabajo. En estas circunstancias, la labor de los hombres y mujeres de CCOO de Industria continúa siendo una de las certezas con las que podemos contar los trabajadores y las trabajadoras en defensa de nuestros intereses. Tienes una muy buena oportunidad de formar parte de este ilusionante proyecto en el que estaríamos encantados de contar contigo.

Para estar al día de las noticias que pasan en nuestros sectores:



- Únete a nuestro canal de Telegram <https://t.me/BDIndustria>
- Síguenos en Twitter [@Industria_CCOO](https://twitter.com/Industria_CCOO)
- Entra en Facebook www.facebook.com/FederacionIndustriaCCOO
- Forma parte de nuestra red de Instagram [industria_ccoo](https://www.instagram.com/industria_ccoo)
- Suscríbete a nuestro canal de [YouTube](https://www.youtube.com/channel/UC...)
- Descárgate la APP de CCOO de Industria para llevar el convenio en tu teléfono móvil y tener acceso a otras funciones.

ÍNDICE

Capítulo I	5
Disposiciones generales	5
Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal	5
Artículo 2. Vigencia y duración. Pago de atrasos	5
Artículo 3. Aplicación y garantía personal	5
Artículo 4. Denuncia y extinción	6
Artículo 5. Comisión de interpretación y vigilancia	6
Artículo 6. Comisiones de mediación provinciales y comarcales	7
Artículo 7. Observatorio Industrial del Calzado	7
Capítulo II	9
Organización del trabajo e implantación de sistemas	9
Artículo 8. Organización del trabajo	9
Artículo 9. Implantación de sistemas	9
Artículo 10. Determinación de la actividad y la calidad	11
Artículo 11. Tiempos de paro y espera	11
Artículo 12. Revisión	11
Artículo 13. Trabajo a destajo	12
Capítulo III	13
Empleo, formación y contratación	13
Artículo 14. Grupos profesionales y definiciones de puestos	13
Artículo 15. Contratación	14
Artículo 16. Periodos de prueba	15
Artículo 17. Plazo de preaviso	15
Artículo 18. Trabajo a domicilio	16
Artículo 19. Salario del trabajo a domicilio	16
Artículo 20. Trabajo a distancia	17
Artículo 21. Movilidad y polivalencia funcional	19
Artículo 22. Ascensos	20
Capítulo IV	21
Condiciones laborales	21
Artículo 23. Jornada	21
Artículo 24. Flexibilidad de jornada	21
Artículo 25. Jornada continuada	22
Artículo 26. Excepciones a la jornada	22
Artículo 27. Jornada nocturna	22
Artículo 28. Licencias	23
Artículo 29. Vacaciones	25
Artículo 30. Excedencias	25
Artículo 31. Protección contra la violencia de género	26
Artículo 32. Suspensiones del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento	26
Artículo 33. Prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia	30
Artículo 34. Reestructuración de plantilla	31
Capítulo V	32
Condiciones económicas	32
Artículo 35. Salarios. Revisión salarial	32
Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias	32
Artículo 37. Antigüedad	33
Artículo 38. Plus de nocturnidad	33
Artículo 39. Plus de mantenimiento	33
Artículo 40. Rendimiento normal exigible	33
Artículo 41. Incentivos a la productividad	33
Artículo 42. Plus de carencia de incentivos	34
Artículo 43. Horas extraordinarias	34
Artículo 44. Pago del salario	34
Artículo 45. Anticipos	35
Artículo 46. Dietas y viajes	35
Artículo 47. Plus de distancia y movilidad geográfica	35
Artículo 48. Prendas de trabajo	35

Capítulo VI	36
Temas sociales	36
Artículo 49. Complemento salarial por incapacidad temporal y por accidente de trabajo	36
Artículo 50. Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo	36
Artículo 51. Salarios de cotización	36
Artículo 52. Disfrute de vacaciones en periodo diferente	37
Artículo 53. Capacidades diferentes	37
Capítulo VII	38
Derechos sindicales	38
Artículo 54. Comités de empresa y delegados/delegadas de personal	38
Artículo 55. Secciones sindicales	39
Capítulo VIII	42
Ordenación de faltas y sanciones	42
Artículo 56. Faltas leves	42
Artículo 57. Faltas graves	42
Artículo 58. Faltas muy graves	43
Artículo 59. Sanciones	44
Artículo 60. Prescripción	44
Capítulo IX	45
Coordinación normativa	45
Artículo 61. Convenios de empresa	45
Artículo 62. Competencia de jurisdicciones	45
Artículo 63. Legislación supletoria	45
Capítulo X	46
Conflictos colectivos	46
Artículo 64. Procedimientos para la solución de conflictos	46
Artículo 65. Conflictos colectivos	46
Artículo 66. Procedimiento voluntario de solución de conflictos	46
Artículo 67. Mediación	46
Artículo 68. Arbitraje	47
Artículo 69. Comisión paritaria	48
Capítulo XI	50
Igualdad	50
Artículo 70. Medidas y planes de igualdad	50
Artículo 71. Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	50
Artículo 72. Igualdad de trato y no discriminación retributiva	51
Capítulo XII	55
Nuevas tecnologías y derechos digitales	55
Artículo 73. Nuevas tecnologías	55
Disposición transitoria primera	57
Formación profesional para el empleo	57
Disposición transitoria segunda	61
Salud laboral	61
Disposición adicional primera	62
No compensación ni absorción	62
Disposición adicional segunda	62
Responsabilidad social	62
Disposición adicional tercera	62
Adhesión al ASAC	62
Disposición adicional cuarta	62
Transformación de contratos fijos en fijos-discontinuos	62

 [VOLVER AL INDICE](#)

[Cláusula final](#) 63

[Anexo 1](#) 64

[Grupos de asimilación y bases de cotización a la Seguridad Social](#) 64

[Anexo 2](#) 65

[Convenio del Calzado. Tabla salarial 2022, aplicable desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre](#) 65

[Tabla salarial 2022 de reparadores de calzado y duplicado de llaves. Aplicable desde 1 de julio hasta 31 de diciembre.](#) 66

[Anexo 3](#) 67

[Convenio del calzado. Tabla salarial 2023](#) 67

[Tabla salarial 2023 de reparadores de calzado y duplicado de llaves](#) 68

[Anexo 4](#) 69

[Convenio del calzado. Tabla salarial 2024](#) 69

[Tabla salarial 2024 de reparadores de calzado y duplicado de llaves](#) 70

[Anexo 5](#) 71

[Convenio del calzado. Tabla salarial 2025](#) 71

[Tabla salarial 2025 de reparadores de calzado y duplicado de llaves](#) 72

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, así como a los talleres de ortopedia, de reparación de calzado y duplicado de llaves. Asimismo, en su ámbito funcional están incluidas las asociaciones de I+D y centros tecnológicos sectoriales.
- C. Ámbito personal. El convenio afectará a las personas que trabajen en las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Artículo 2. Vigencia y duración. Pago de atrasos

El convenio entrará en vigor **el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025**, en años naturales, **si bien los efectos económicos son desde 1 de julio de 2022**. Y se prorrogará de año en año de no producirse su denuncia.

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% de la cantidad adeudada.

Artículo 3. Aplicación y garantía personal

- A. 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. 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 quienes 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 extinción

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del convenio deberá comunicarse a la Autoridad laboral y a la otra parte con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia de éste; estableciéndose un plazo máximo de un año, desde la finalización, para el acuerdo de nuevo convenio o de prórroga.

Si, agotado este plazo, la comisión negociadora no llegara a un acuerdo, se acudirá a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, el laudo arbitral.

Transcurrido un año, desde la constitución de la comisión negociadora, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el **convenio mantendrá su vigencia de forma indefinida**.

Artículo 5. Comisión de interpretación y vigilancia

Para la interpretación y vigilancia del presente convenio, así como del sistema de clasificación profesional, se crea una comisión paritaria compuesta por las organizaciones firmantes.

1. La comisión mixta de interpretación y vigilancia estará compuesta de forma paritaria por cuatro vocales por las centrales sindicales CCOO y UGT, que serán en proporción a su representatividad en el sector, y otros cuatro de FICE y AEC, de ambas partes en la comisión negociadora del convenio.

Caso de precisarlas ambas representaciones, podrán incorporarse a la comisión personas expertas para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del convenio.

2. 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 a la secretaría de la comisión, en el domicilio de FICE, que estará obligada a convocarla y realizarla en un plazo máximo de 15 días.
3. 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 aplicación del convenio y de la clasificación profesional.
 - c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - d. Intervenir, en plazo máximo de 7 días desde la fecha de recepción del escrito razonado y motivado que lo solicite, en la resolución de discrepancias que se le planteen en materia de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, según el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del ET.

e. Aprobar la incorporación al convenio colectivo de aquellos acuerdos que, negociados y firmados por la comisión negociadora, supongan medidas de adaptación o modificación del convenio durante su vigencia.

f. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

4. 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.

Cuando en el seno de la comisión paritaria resultaren discrepancias sobre la interpretación o aplicación de lo pactado en el convenio, ambas partes se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos previstos en el capítulo X del convenio.

5. La comisión del convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como: organización, clasificación profesional, o adecuación de normas genéricas a casos concretos.
6. 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 personas en representación de la patronal y otras dos por las centrales sindicales, actuando y moderando cualquiera de las dos representaciones, elegidas en la reunión anterior.
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. Observatorio Industrial del Calzado

El Observatorio Industrial del Calzado, ya constituido por las organizaciones firmantes de este convenio, abordará durante la vigencia del presente convenio la revisión y actualización del nomenclátor de puestos de trabajo, creando al efecto las comisiones técnicas precisas para el estudio y

 [VOLVER AL INDICE](#)

resolución de los siguientes aspectos: Análisis de los puestos de trabajo obsoletos y de posible supresión; análisis de los nuevos puestos de necesaria incorporación y resolución sobre la valoración y ubicación en el nomenclátor de los nuevos puestos. A tal efecto la primera reunión deberá realizarse antes del plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del presente convenio.

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, el personal tiene 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/delegada 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 la empresa 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 las personas afectadas con una semana de antelación al periodo de prueba; si lo desean pedirán la presencia y el asesoramiento de personas expertas o miembros del comité de empresa o de centrales sindicales, a quienes la empresa facilitará la entrada en ella para que estos realicen las mediciones y comprobaciones que consideren necesarias, con el fin de compararlos con el estudio de la empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un periodo máximo de prueba de trece semanas.

En el último día del periodo de prueba las personas afectadas, o en su caso el comité de empresa o los delegados/delegadas de personal, con el asesoramiento de sus organizaciones sindicales, tendrán que entregar el informe y si no entregan éste se entenderá que es positivo. Quince días antes de la finalización del periodo 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/delegadas 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 periodo de adaptación de las personas afectadas 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 incentivación y durante el periodo de prueba, la empresa deberá garantizar al personal 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 periodo 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 periodo de prueba no se podrá sancionar por no alcanzar el mínimo exigible, cuando las causas sean ajenas a la persona, 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 óptima 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.

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 fatiga, 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 personal haya de permanecer inactivo por causas que, siendo ajenas a su voluntad, 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 personal e imputables a la empresa, se 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 personal, no alcancen reiteradamente y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como rendimiento normal.
- d) Cuando los rendimientos obtenidos excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

En estos supuestos los valores obtenidos se presentarán en primer lugar a las personas afectadas a sus representantes legales y a las organizaciones sindicales. En caso de disconformidad con la revisión efectuada, el personal podrá instar el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre). El periodo de prueba para estos casos será de siete semanas.

Vencido dicho periodo 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 el personal recabar la asistencia de los delegados y delegadas de personal o comité de empresa. En caso de no ser requerida la presencia de sus representantes legales, 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 todas las personas afectadas, 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 a la persona 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 provistas 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 cada persona en la empresa está obligada 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 de administración y comercial.
- Grupo III.- Personal de fabricación
- Grupo IV.- Personal de oficios varios.

2. Definiciones de grupos profesionales:

2.1. Personal de dirección y técnico o técnica. Son técnicos o técnicas y de dirección 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 de administración y comercial. Se considera personal de administración o comercial a quien, bajo la dirección técnica o directiva realiza los distintos trabajos de administración, o comerciales que les son encomendados.

2.3. Personal de fabricación. Se considera personal de fabricación a quienes, bajo la dirección correspondiente, realizan 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 a la persona contratada en formación para el grupo 2.

Se denomina aprendiz/aprendiza a la persona en formación para el grupo de fabricación.

Se denomina botones a la persona 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

1. Contrato fijo discontinuo

Son las personas contratadas 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 y de temporada y sobre pedido en firme.

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

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. La jefatura de sección o mandos intermedios 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 las personas 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 periodo de actividad se notificará a cada persona por escrito, con una semana de antelación; y, en caso de que, después de la notificación, la empresa necesitare ampliar actividad sobrepasando dicha fecha, lo comunicará igualmente.

Esta notificación servirá como justificante de desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

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

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

No obstante lo anterior, las partes negociadoras adquieren el compromiso de que en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente convenio consensuarán un modelo de contrato fijo

discontinuo que responda a las peculiaridades del sector del calzado, regulando a tal efecto la forma de llamamiento, periodo mínimo de actividad, etc., estableciéndose orientativamente un periodo mínimo de actividad de 6 meses.

2. Contrato de relevo

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, resulta de interés la utilización de los contratos de relevo. A tal fin, durante la vigencia del presente convenio, las organizaciones firmantes divulgarán entre las empresas afectadas por el mismo las características de este tipo de contrato para favorecer su utilización. En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo. Los acuerdos de empresa en los que se hayan asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad. El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona jubilada podrá pactarse la acumulación del tiempo y la época del año que se realiza. Incluso la acumulación de todos los periodos anuales en uno solo.

Artículo 16. Periodos de prueba

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

- a) Personal de dirección y técnico o técnica: 4 meses.
- b) Personal técnico no titulado: 2 meses.
- c) Personal de administración (oficialías de 1ª y 2ª): 30 días.
- d) Auxiliar de administración, personal de oficio y no cualificado: 14 días.

Cuando se haya desempeñado la misma función 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 de dirección y técnico o técnica: 1 mes.
- b. Personal de administración: 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, 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, 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 la persona 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 o en el lugar libremente elegido por la persona y sin vigilancia de la empresa.

La persona que trabaja a domicilio tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier otra persona trabajadora, solo existen especialidades en cuanto a la jornada laboral y horarios. Las empresas vendrán obligadas a entregar a estas personas un documento donde contengan las particularidades y características básicas de la relación laboral.

Una copia de este contrato se debe remitir a la oficina de empleo, y otra se entregara a la representación legal de las personas trabajadoras. En el contrato se deberá fijar el lugar donde se realizará la prestación de los servicios, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

En el momento inicial las personas que realizan su trabajo a domicilio han de ser afiliadas al régimen general de la Seguridad Social ya por la empresa ya por iniciativa de la persona interesada instando directamente su afiliación alta o baja.

Artículo 19. Salario del trabajo a domicilio

Las personas que trabajan en su domicilio, percibieran los mismos salarios que las tablas que se fijan en el convenio, más un 10% del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas etc.)

El salario mínimo, por la jornada pactada en este convenio, será, para el primer año de vigencia, de 42.40 euros día, para el segundo año de vigencia de 44,10 euros día, para el tercer año de vigencia de 45,20 euros día y para el cuarto año de vigencia de 46,10 euros día, en sistema de retribución todo incluido. Cada uno de los años de vigencia del convenio, se actualizará en las tablas el salario mínimo de acuerdo a las subidas pactadas.

Cuando exista falta de trabajo no imputable a las personas, no se verá perjudicado su salario. Únicamente se dejara de percibir el 10% durante los días que carezca de trabajo.

Artículo 20. Trabajo a distancia

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como las especialidades contempladas en el presente artículo.
2. De conformidad con lo dispuesto en el RDL 28/2020 el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo del trabajo a distancia en los términos previstos en el real decreto antes mencionado. El acuerdo de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse con un preaviso de 30 días naturales. En el caso de que la persona trabajadora tenga personas dependientes a cargo o hijos menores de doce años, el preaviso que debe realizar la empresa para el retorno a la situación de trabajo presencial será de 60 días como mínimo, y deberá estar justificado en medidas organizativas, de las cuales deberá informar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras. Este preaviso deberá realizarse, aunque la persona trabajadora no esté disfrutando ninguna medida de conciliación prevista en este convenio o en la legislación vigente.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, lo regulado para tal efecto en el Real Decreto Ley 28/2020 en su artículo 7º.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades realizadas en las instalaciones de clientes o proveedores, ferias, desfiles o desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.), y que no puedan ser elegidos libremente por la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar cualquier cambio en el lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo de trabajo a distancia, que deberá producir una modificación de dicho acuerdo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas que trabajen a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, asimismo se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

En materia de compensación económica, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el presente convenio colectivo, se estará igualmente a lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse. En todo caso, se deberán compensar los incrementos del consumo energético derivado de los sistemas de climatización (aire acondicionado/calefacción) y de iluminación de espacios de trabajo, así como el consumo eléctrico de herramientas y medios de trabajo. También deberá compensarse la ocupación de espacios particulares dedicados al trabajo a distancia. En la compensación de dichos gastos se tendrá en cuenta el porcentaje de jornada realmente realizado en modo de trabajo a distancia. En el caso del teletrabajo, la conexión a internet necesaria para su desarrollo será proporcionada en el apartado de medios de producción. La adaptación del puesto de trabajo y los gastos derivados de ella, así como los materiales de oficina, dispositivos informáticos y herramientas necesarias para la ejecución de la prestación laboral deberán ir a cargo de la empresa.

Así mismo la empresa deberá compensar el resto de gastos derivados de la realización del trabajo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta (incrementos de consumo energético, agua, conexión a internet...). La cantidad mínima será de 50€ mensuales. En esta compensación se tendrá en cuenta el porcentaje de jornada que se realiza en modo de trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

En materia de prevención de riesgos y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, una silla adecuada, según el RD 488/97. Los procedimientos que se establezcan para asegurar el

cumplimiento del RD 488/97 serán objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras. La evaluación inicial a la que hace referencia el artículo 16 de LPRL, preferentemente se realizara mediante visita de los técnicos de prevención al lugar de trabajo. En el supuesto que la persona trabajadora no autorice la visita de los técnicos de prevención por entender que pudiera vulnerar su derecho a la intimidad, la evaluación inicial se realizara con medios que objetivamente permitan la evaluación de riesgos.

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse en la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 21. Movilidad y polivalencia funcional

1. Movilidad. En el caso de que una persona cualificada 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. Todas las personas, en caso de necesidad, podrán ser destinadas 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, debiéndose al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y nivel.

Cuando se realicen durante cuatro meses consecutivos trabajos de nivel superior, se respetará el salario de dicho nivel superior, ocupando la vacante automáticamente

No obstante lo dicho en los párrafos anteriores, en el caso de que una persona 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, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

3. Prácticas de adaptación. Cuando se realicen prácticas de aprendizaje de puestos de nivel superior, los periodos 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.

 VOLVER AL INDICE

4. Polivalencia funcional de grupos o secciones. Cuando por razones organizativas o de producción las personas de un grupo o sección realicen tareas de distintos niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 22. Ascensos

1. Las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes niveles.
2. Tendrán acceso a las vacantes de mandos intermedios o jefaturas de sección, las personas que, gozando de la confianza de la empresa, ejerzan un oficio cualificado y completen 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 de oficialías 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 23. Jornada

La jornada anual de 1.788 horas de trabajo efectivo para 2022, se reducirá en 4 horas en el año 2023, reduciéndose en otras 4 horas en 2024 y en otras 4 horas de reducción en 2025, quedando fijada por tanto en el último año de vigencia en 1.776 horas.

El cómputo de jornada se efectuará por años naturales.

Artículo 24. Flexibilidad de jornada

1. Las empresas por manifiestas razones productivas, y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán flexibilizar hasta el 10% de la jornada anual, en distribución semanal de lunes a viernes, respetando el número de horas anuales de trabajo.
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 legales de las personas trabajadoras las fechas de compensación.

La empresa de mutuo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras 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 periodos que coincidan con expedientes de regulación de empleo y bajas por I.L.T. o accidente y días festivos del calendario de la empresa.

En caso de un 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 contratos 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.

Cuando, como consecuencia de la flexibilidad de jornada, se trabajen más de 9 horas diarias, sin que pueda excederse de diez, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15%, que

[VOLVER AL INDICE](#)

se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en dicho porcentaje, bien incrementando la retribución de la hora trabajada en su 15%.

A estos efectos se entiende por retribución de la hora trabajada la que corresponde como salario para actividad normal.

La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas dentro del año natural, salvo que, acreditada la necesidad, bien por acumulación de horas de mayor actividad, o bien por descenso de la misma, en el último trimestre del año, fuera necesario ampliar el plazo de compensación a los tres primeros meses del año siguiente, como máximo. Dicha regularización no podrá implicar alteración alguna de la jornada anual del año donde se complete la mencionada compensación.

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 25. Jornada continuada

En la jornada que se pacta en este convenio y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo será de 25 minutos, no computándose los citados tiempos de descanso como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 26. Excepciones a la jornada

En los casos del personal 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 27. Jornada nocturna

1. Las horas trabajadas durante el periodo 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 que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el periodo nocturno. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios 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 periodo nocturno a consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

Artículo 28. Licencias

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiéndose optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia, sin retribución.
2. Dos días por el nacimiento de hija o hijo, que podrán ampliarse a cuatro días cuando sea necesario realizar un desplazamiento. **Este permiso sólo se otorgará en el caso de que el progenitor no acredite los periodos de carencia de cotización que exige la legislación vigente para tener acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de un menor.**
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/hijas, abuelos/abuelas, nietos/nietas o hermanos/hermanas).

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

En los supuestos de accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica los días de licencia que procedan podrán disfrutarse, de forma continua o alterna, mientras dure tal situación.

Producido el hecho causante de la licencia el permiso comenzará a regir el primer día laborable.

En caso de fallecimiento de parientes en tercer grado tendrá derecho a un día de ausencia, sin retribución.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.
5. Por boda de un hijo/hija, y demás parientes de primer grado de consanguinidad un día; en caso de boda de un hermano/hermana tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin retribución.
6. 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 periodo 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el

supuesto de que la persona 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.

7. A la representación legal 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.
8. 8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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. El personal podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, **que no requerirán justificación, con un preaviso de 5 días de antelación**, 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 una persona en empresas de hasta 25 en plantilla, 2 en empresas de 26 a 50, 3 en empresas de 51 a 100; y en empresas de más de 100, el 2% más 1 computándosele la fracción resultante como unidad.

Cuando la finalidad del permiso sea la realización de trámites de adopción, de guarda con fines de adopción o de acogimiento, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta 15 días naturales. En los casos de trámites internacionales, el permiso será de 30 días. No obstante, cuando por la normativa del país del adoptado los trámites requieran un tiempo superior, dicho permiso se podrá ampliar a 60 días

10. 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 personal no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a las 22 horas anuales, dentro de este periodo se podrán utilizar las mismas horas para acompañamiento de hijos menores y de personas mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidentes o enfermedades que hagan que no puedan valerse por sí mismas y por lo tanto no están en condiciones de acudir solas a las visitas médicas.

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. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

11. Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios, estarán obligadas a otorgarles 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, tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario de convenio, y antigüedad en su caso, durante el periodo de duración de la licencia.

Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas que tengan matrícula 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 se utilicen no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que correspondan.

12. 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 29. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

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

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

Artículo 30. Excedencias

1. Cualquier persona, con una 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 la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas 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.
3. 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.
4. La persona, en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

5. Excedencia por cuidados familiares.

Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo 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.

Las excedencias contempladas en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 31. Protección contra la violencia de género

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para ser efectiva su protección, a la reducción de jornada, de media hora diaria sin merma económica.
- A ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- 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.
- A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos serán retribuidos siempre que las ausencias sean acreditadas por los servicios sociales o de salud. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada empresa.

Artículo 32. Suspensiones del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutar a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutar a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento de hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumplan doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfru-

tarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad de hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrán una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 35/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.
5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

6. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Los términos de su ejercicio se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio

simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
9. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Artículo 33. Prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia

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 resultados 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, la empresa 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. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, 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/hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 34. Reestructuración de plantilla

El comité de empresa deberá ser informado, con carácter previo a su ejecución, por la dirección de la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 35. Salarios. 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. A partir del 1 de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, la tabla salarial aplicable es la que figura en el anexo 2, como resultante de incrementar un 4% la tabla del año anterior.

1.2 A partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, la tabla salarial aplicable será la que figura en el anexo 3, como resultante de incrementar un 4% la tabla del año anterior.

1.3. A partir del 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2024, la tabla salarial aplicable será la que figura en el anexo 4, como resultante de incrementar un 2,5% la tabla del año anterior.

1.4. A partir de 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025, la tabla salarial aplicable será la que figura en el anexo 5, como resultante de incrementar un 2% la tabla del año anterior

1.5. Revisión salarial. Al finalizar el periodo de vigencia se revisarán al alza, en su caso, las tablas salariales por la diferencia entre el IPC real acumulado y la subida salarial acumulada en tablas hasta una diferencia máxima del 3%, que se adicionará a las tablas a partir de enero de 2026.

Artículo 36. 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 periodos habituales de pago.

Artículo 37. 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 “ad personam”, por la cuantía en que se 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 todo el personal, que se incorporó al salario.

Artículo 38. Plus de nocturnidad

El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, conforme determina el artículo 26 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 39. Plus de mantenimiento

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

Artículo 40. 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 41. 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 todas aquellas personas 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 individualmente cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución

[VOLVER AL INDICE](#)

del trabajo o por procederse a la reforma de las instalaciones, en cuyo caso deberá ser informada la plantilla 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 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 percepciones 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 42. Plus de carencia de incentivos

Las empresas que no tengan establecido sistemas de incentivos o destajos, abonarán a su personal un plus de carencia de incentivos; este plus tendrá el mismo incremento que el salario (quedando en 430,63 euros para el 2022, 447,86 euros para el 2023, 459,06 euros para 2024 y de 468,24 euros para el 2025).

Artículo 43. 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 23 del Convenio; es decir, que excedan de las 1.788 anuales en 2022, de las 1.784 anuales en 2023, de las 1.780 anuales en 2024 y de las 1.776 anuales en 2025.

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 44. Pago del salario

Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de la plantilla esta manifieste 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/delegadas de personal.

Cuando el periodo de pago sea mensual, este deberá hacerse dentro de los cinco primeros días del mes siguiente, respetando no obstante los acuerdos internos que al efecto puedan existir en cada empresa.

Artículo 45. Anticipos

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

Artículo 46. Dietas y viajes

Cuando por orden de la empresa venga obligado el personal 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 47. 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 persona con domicilio en el propio municipio un plus de 0,025 euros diarios 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 (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre) por lo que será la empresa quien deberá resolver cualquier supuesto con los representantes de los trabajadores/trabajadoras.

Artículo 48. 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 49. Complemento salarial por incapacidad temporal y por accidente de trabajo

En la primera baja anual por enfermedad las empresas abonarán los tres primeros días al 50% del salario diario.

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

Artículo 50. Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo

El personal, con 62 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 62 años: Cinco mensualidades de salario de cotización.
- A los 63 años: Cuatro mensualidades de salario de cotización.
- A los 64 años: 3'5 mensualidades de salario de cotización.
- A los 65 años: Tres mensualidades de salario de cotización.
- A los 66 años: Dos mensualidades de salario de cotización.
- A los 67 años: Una mensualidad de salario de cotización.

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

Artículo 51. Salarios de cotización

Los grupos de asimilación para los topes mínimo y máximo del régimen de la Seguridad Social y para las categorías son los que figuran para cada caso en el anexo I de este convenio.

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

Artículo 52. Disfrute de vacaciones en periodo diferente

Cuando el periodo de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias distintas, el trabajador podrá disfrutar las vacaciones al finalizar su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses, a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 53. Capacidades diferentes

Las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuida por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Tendrá preferencia el incapacitado/incapacitada 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 personas con discapacidad tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de cincuenta personas fijas habrán de reservarles hasta un cinco por ciento de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las empresas proveerán las plazas del grupo IV, a las personas que por discapacidad, 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/delegadas 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 legales de las personas trabajadoras las siguientes facultades en orden a la participación del personal en la empresa:

1. Vigilancia sobre el empleo 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/delegadas de personal para efectuar las reclamaciones legales oportunas. El sindicato, por conducto del comité de empresa, delegado/delegada de personal o secciones sindicales, tendrá conocimiento de los contratos de trabajo previamente a su firma. Visado del comité o delegados/delegadas 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/delegadas 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/delegadas de Personal; igualmente se exigirá de estos el informe, para el traslado parcial o total del centro de trabajo.
4. Las medidas disciplinarias adoptadas por la empresa deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al comité de empresa o delegados/delegadas de personal, que remitirán preceptivamente un informe a la autoridad laboral competente.
5. El comité de empresa o delegados/delegadas 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/delegadas de personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la autoridad laboral.
7. Cada temporada el comité de empresa o los delegados/delegadas 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/delegadas de personal, podrán formular propuestas 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/delegadas de personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda, pudiendo interponer ante los organismos y tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses o derechos del personal.
10. Se faculta la celebración de asambleas, en los centros de trabajo, fuera de las horas de jornada laboral, con asistencia del personal del centro y sindicalistas 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/delegadas de secciones sindicales, resulta congruente, dentro de la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre) pactar para la representación elegida (delegados/delegadas y comités) un crédito de horas conforme a la siguiente escala:
 - Hasta 250 en plantilla veinte horas.
 - De 251 a 500 treinta horas.
 - De 501 a 750 treinta y cinco horas.
 - De 751 en adelante: cuarenta horas.

Estas horas de crédito podrán ser acumuladas entre el comité de empresa, delegados/delegadas de personal y delegados/delegadas sindicales por períodos anuales y transferidas a favor de uno o varios Representantes por períodos de un año. Las empresas deberán conocer las posibles acumulaciones y transferencias con carácter previo al comienzo del período para el que se realicen.

12. En aquellas empresas menores de 16 en plantilla en las que, por sus escasas dimensiones o por la relevancia del puesto que desarrolle el delegado/delegada, 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/delegada comarcal sin que, en ningún momento, la cesión supere el 50 por ciento de las horas que por tal concepto le correspondan.
13. Para presentarse 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.
14. Las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre plantillas estructurales, eventualidad y ETTS.

Artículo 55. Secciones sindicales

1. Las personas afiliadas 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/afiliadas ante la dirección de la empresa.
3. Las secciones sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre su afiliación a un/una representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la dirección. El/la representante habrá de tener la condición de fijo/a 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/una solo/a representante por la secciones sindicales de cada uno de los sindicatos.
 - 3.2. Los delegados/delegadas 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 afiliado/as, 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 cambiará 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 la persona trabajadora afiliada exprese su voluntad individual por escrito autorizando tal detracción.
7. Las empresas concederán excedencia en caso de que el sindicato lo solicite para incorporar 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/delegadas sindicales son:
 - 8.1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y a la afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de las respectivas empresas.
 - 8.2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de salud laboral y comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.
 - 8.3. 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.

8.4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas en particular.

8.5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de personal, 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 la plantilla. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

8.6. Podrán recabar cuotas a sus afiliados/afiliadas, siempre que estos/as expresen su voluntad individual por escrito al respecto, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/las mismos/mismas, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

8.7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.8. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 personas, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado/ delegada representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan.

8.9. los delegados/delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

8.10. Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los delegados/delegadas sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales, implantadas nacionalmente, y que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personal en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar su labor de negociación y durante el transcurso de la misma, siempre que la empresa esté afectada por la negociación del convenio.

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 órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve a personas subordinadas, compañeras, o que ejerzan jefatura y al público, así como la discusión con ellas.
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 en materia de seguridad y salud laboral. 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:

1. 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.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante seis días durante el periodo de cuatro meses.
3. 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/compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
4. 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.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.
9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
11. El acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por orientación y/o expresión sexual.
12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud, debidamente advertida.
13. 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, hubiese sido motivo de sanción dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

 [VOLVER AL INDICE](#)

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

Coordinación normativa

Artículo 61. Convenios de empresa

En el supuesto de que, en una empresa afectada por este convenio colectivo, los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa acordaran establecer su propia unidad de negociación, el acuerdo de inaplicación del convenio sectorial deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio y comunicarse al registro de convenios por la empresa.

En todo caso, las organizaciones firmantes de este acuerdo recomiendan la no creación de nuevos ámbitos de negociación por considerar que el contenido del convenio colectivo supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales en el sector.

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.

Capítulo X

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 la empresa y el personal 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, diputación, ayuntamiento 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 desacuerdos laborales que afecten a un colectivo de personas, 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, aunque promovidos individualmente, su solución sea extensible o generalizable o un grupo de personas.

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 de la persona que mediará 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 a la persona que medie, 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 de la persona que medie la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre las personas que figuren incluidas 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 se ofrezcan en la mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por estas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.
6. 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 (Real decreto legislativo 21/2015 de 23 de octubre), cuando proceda.

Artículo 68. Arbitraje

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta 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 la persona o personas designadas para arbitrar
 - 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 será libre y las personas designadas serán imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para la mediación
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. Quienes arbitren podrán solicitar informes a especialistas en la materia, 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. Las personas que arbitren siempre actuarán conjuntamente y comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a 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 (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre).
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) Funciones. Se constituye la comisión paritaria del presente convenio para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y, específicamente, las siguientes:

- a. De aquellas cuestiones que a petición de parte y siendo de interés general, se deriven de la aplicación del convenio y de la interpretación de sus cláusulas.
- b. De las funciones de conciliación, mediación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, así lo soliciten.
- c. Pronunciamiento en las discrepancias que le sean sometidas por cualquiera de las partes en relación a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, según lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores cuando aquellas no hayan alcanzado acuerdo durante el período de consultas.

- d. Aprobar los reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
- e. Cuantas otras funciones le correspondan en aplicación del convenio colectivo o de las leyes vigentes.

B) Composición y funcionamiento.

1. La comisión paritaria estará integrada por 8 vocales, 4 por la representación empresarial y 4 por las centrales sindicales firmantes del convenio, que serán en proporción a su representatividad en el sector.
2. Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y de las entidades patronales, designándose a estos efectos y como domicilio de la comisión:
 - Federación de Industrias del Calzado Español: c/Núñez de Balboa, 116..28006 Madrid
 - Asociación de Empresas de Componentes del Calzado: c/Severo Ochoa, 42. 03203 Elche.
 - UGT-FICA: c/ Avenida América, 25, 5ª planta. 28002. Madrid.
 - CCOO-Industria: c/ Ramírez de Arellano, 19, 6ª planta. 28043. Madrid.
3. La comisión paritaria será gestionada por su secretaría, la cual tendrá como funciones principales el registro de las consultas, el requerimiento de información a cualquiera de las partes interesadas, el traslado de información a todos los miembros de la CP, la redacción, custodia y publicidad de las actas que se levanten de sus sesiones, certificación de sus acuerdos y, en general, de todos los trámites administrativos y de cualquier orden implícitos a las funciones de la comisión o todos aquellos que sus miembros le encomienden. La secretaría de la comisión paritaria llevará un libro de registro de todos los documentos que ingresen en su ámbito y mantendrá los archivos físicos por un período de cinco años.
4. Con carácter ordinario y para tratar las consultas a las que se refiere el apartado 1, punto a) del presente artículo, la comisión paritaria se reunirá una vez al trimestre o cuando el volumen de las consultas que se hayan registrado en su secretaría así lo aconseje. En relación con aquellas funciones para cuya realización se establezcan plazos concretos se estará a lo dispuesto legal o convencionalmente sobre los mismos.
5. Los acuerdos deberán alcanzarse por unanimidad, en caso contrario se resolverá la consulta con la expresión “sin acuerdo”, sin realizar manifestaciones o pronunciamientos de parte. En ambos supuestos se le dará traslado y conocimiento de su pronunciamiento a las partes interesadas en el plazo máximo de siete días desde que la sesión de la comisión paritaria tuvo lugar.
6. En los pronunciamientos de la comisión paritaria referidos en el punto c) del apartado 1 del presente artículo en los que no se alcance acuerdo se establecerá explícitamente la facultad de las partes de poder recurrir a los procedimientos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), firmado en Madrid el 26 de noviembre de 2020 o de aquellos de igual naturaleza que se hayan firmado a nivel de comunidad autónoma, en los términos y alcance regulado en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los trabajadores.

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 las personas trabajadoras. Las citadas medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad con los contenidos que deberán ser objeto de negociación y que vienen recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.
2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, con la representación legal de las personas trabajadora, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso y por razón del sexo.
3. Anualmente se realizará el seguimiento y la evaluación de los contenidos en igualdad.
4. La comisión paritaria del convenio estatal facilitará la información que sea requerida por cualquiera de las partes de cada empresa que lo solicite.

Artículo 71. Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual, y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género

Diferentes normas o directivas europeas obligan a la protección que se debe dar a trabajadoras y trabajadores que son objeto de discriminación por razón de sexo o por orientación sexual. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual u orientación sexual.

Las organizaciones, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y o expresión de género.

Se considera acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Acoso por razón de sexo: Se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad. Y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Se considerarán en todo casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se consideran acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauces a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular por quienes hayan sido objeto del mismo

La R.T. deberá contribuir a prevenir estas situaciones mediante la sensibilización de las personas frente al mismo y proporcionando la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Será nula toda decisión extintiva de la relación laboral de la persona acosada por motivo de la denuncia de cualquiera de los supuestos de acoso referidos en este artículo.

Artículo 72. Igualdad de trato y no discriminación retributiva

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Se establecen las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Principio de transparencia retributiva

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el presente convenio y el derecho de información de las personas trabajadoras

Los instrumentos de transparencia retributiva

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluida el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el Real decreto 902/2020.
5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las peculiaridades recogidas en el RD 902/ 2020

Concepto de auditoría retributiva

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

2. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector textil-confec-

ción, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

La aplicación de lo establecido para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Capítulo XII

Nuevas tecnologías y derechos digitales

Artículo 73. Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que comporten un periodo de formación a las personas trabajadoras, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Derechos digitales. General. En las empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto a los derechos digitales establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolle o sustituya.

Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral. El uso de datos personales de la persona que trabaja requerirá su consentimiento expreso.

El tratamiento de datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona, requerirá el consentimiento de este, salvo que ese tratamiento sea necesario para cumplir con la obligación del control diario de jornada.

En el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales. Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la dirección de la empresa, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, conforme los términos establecidos por la legislación vigente.

En la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los criterios de acceso al contenido de dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, y la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

La información a los trabajadores acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse de forma clara e inequívoca.

Derecho a la desconexión. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

 [VOLVER AL INDICE](#)

La empresa, oída previamente la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna en la que se especificarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en su domicilio, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Disposición transitoria primera

Formación profesional para el empleo

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la formación profesional para el empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, con proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente. Por ello, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y en el Real Decreto 649/2017 de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral), o las que en su momento estén en vigor, ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la industria del calzado, así como entienden que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus personas trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal. Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación. A estos efectos deberá establecerse un ámbito de actuación conjunto entre las comisiones de clasificación y formación profesional del presente convenio colectivo con el Instituto de Cualificaciones correspondiente en el proceso de definición del catálogo de cualificaciones y su contenido

Acciones formativas.

a) Formación programada por las empresas:

1. Con carácter general las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de las empresas. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años).
2. Las empresas tomarán las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional de las personas trabajadoras y mejorar la competitividad de las empresas. En este sentido informarán a los representantes de las personas trabajadoras acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán, previa petición de los representantes de las personas trabajadoras, de los motivos que justifican esa decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de las personas trabajadoras podrán proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el plan de empresa y, en todo caso, la participación de las personas trabajadoras en las mismas se realizará dentro de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de las personas trabajadoras por la empresa, éstos últimos, tras la correspondiente explicación sucinta de la empresa de los motivos de dicho rechazo, podrán plantear un procedimiento de mediación a la Comisión Paritaria Sectorial de la Industria del Calzado de la Fundación Estatal para la Formación del Empleo, u organismo que lo sustituya.
 4. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y sus personas trabajadoras. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus personas trabajadoras a los requerimientos cambiantes.
 5. Estas acciones guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.
- b) Formación para personas trabajadoras ocupadas:
1. La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, puedan aprobar las administraciones públicas competentes para el sector de la industria del calzado.
 2. Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, la persona trabajadora que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial.
 3. Las empresas, a petición de la persona trabajadora o de los representantes de éstos, aportarán la documentación e informes necesarios para que éstos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que la persona trabajadora lleve a cabo la solicitud.
 4. Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información: — Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos. — Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones. — Calendario previsto de ejecución. — Medios pedagógicos. — Criterios de selección de los participantes. — Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. — Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente. Los representantes de las personas trabajadoras deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente.

Asimismo, las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de las personas trabajadoras de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de las personas trabajadoras haya emitido el informe correspondiente.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la comisión paritaria correspondiente con el fin de mediar sobre aquéllas.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

c) Formación profesional dual.

El Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la FP Dual, define esta última como: «Conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen como objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.» Partiendo de esta definición, las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo reconocen la importancia de desarrollar y potenciar la formación profesional dual (FP Dual) como una estrategia que, no solo contribuye a la responsabilidad social de las mismas fomentando la formación y la empleabilidad de las personas, sino que ayuda a aumentarla competitividad de las empresas y, por ende, del sistema productivo nacional.

Por ello, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán: — Proporcionar los recursos y medios necesarios para garantizar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso en asegurar la formación y la empleabilidad del alumnado-persona trabajadora. — Garantizar que las personas trabajadoras que asumen la responsabilidad de las tutorías disponen del perfil técnico y pedagógico necesario y adecuado para poder desarrollar sus funciones, así como dotarles de la dedicación horaria necesaria para dedicarse al alumnado persona trabajadora. — Fomentar la relación con el centro educativo a efectos de coordinar la actividad formativa y profesional a desarrollar en la empresa y ello pueda traducirse en una mejora de la tutorización, seguimiento y evaluación del alumnado-persona trabajadora. — Promover la igualdad efectiva en la participación de la FP Dual entre mujeres y hombres. — Reconocer a los alumnos que hayan participado en programas de FP Dual derecho preferente de ingreso en la empresa

donde hayan desarrollado su actividad laboral. Informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los convenios suscritos con las entidades formativas.

Por otro lado, las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a crear un Observatorio de FP Dual, formado por un mínimo de cuatro personas en representación de la parte social y otras cuatro en representación de la parte empresarial. Su objetivo será evaluar de forma constante la eficiencia de la FP Dual, para lo que se dotará de datos actualizados sobre su implantación y desarrollo dentro de las actividades recogidas en el ámbito funcional presente convenio colectivo mediante la realización de los estudios y encuestas que en dicho observatorio se acuerden.

Entre sus objetivos estarán disponer de un mapa territorial de implantación de la FP Dual por número de alumnos y familias profesionales que se confronte con las necesidades de ocupación del sector, así como realizar campañas de sensibilización para potenciar y dar a conocer la FP Dual como modalidad de formación y aprendizaje idónea para la transición del mundo educativo al mundo laboral, incidiendo en la importancia de la empleabilidad y el valor añadido que el modelo de FP Dual supone para las empresas.

d) Acciones formativas acordadas con los representantes de las personas trabajadoras:

Cuando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la representación legal de las personas trabajadoras

En el supuesto de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, este acuerdo deberá negociarse con las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal. En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras será requisito imprescindible para la validez del acuerdo que se notifique al Comité Paritario Sectorial de Formación previsto en el artículo siguiente el inicio de las correspondientes negociaciones.

Así mismo, en caso de acuerdo, este deberá ser remitido a dicho Comité Paritario Sectorial para su conocimiento y registro. Con lo establecido en el presente artículo se pretende incrementar la capacidad de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras para promover de forma conjunta cursos de formación dirigidos a las personas trabajadoras en activo en el sector de la industria del calzado.

Disposición transitoria segunda

Salud laboral

Se constituye la comisión paritaria sectorial de salud laboral que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones empresariales 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 IT 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.

Las partes firmantes de este convenio entienden y comparten los objetivos propuestos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo. Por ello acuerdan que sea esta comisión, que tiene carácter paritario entre representantes de la patronal y sindicatos firmantes del convenio, la que asumirá las competencias contempladas en el Objetivo 3 de la Estrategia. Para cumplir esta tarea, la comisión de salud laboral tendrá la potestad de definir cuáles son las líneas de actuación específica y los programas más adecuados para promocionar la seguridad y salud en el trabajo en el sector del calzado, así como de definir los proyectos que se presentarán ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Este órgano paritario tendrá también la capacidad para designar a los agentes sectoriales de prevención en representación de cada una de las partes firmantes, que se encargarán de las visitas a los centros de trabajo previamente establecidos en cada programa.

Disposición adicional primera

No compensación ni absorción

No serán compensables ni absorbibles el complemento personal de antigüedad (artículo 37) ni las garantías personales a que se refiere el artículo 13 del presente convenio (incentivos de personal a destajo que pasen -o hayan pasado- a sistemas de tiempos medidos).

Disposición adicional segunda

Responsabilidad social

Las empresas que suscriban códigos de responsabilidad social, lo negociarán previamente con los comités de empresa, que serán asimismo informados por escrito del balance de aplicación con indicación de las medidas correctoras

Disposición adicional tercera

Adhesión al ASAC

Ambas partes se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales ASAC VI, publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020.

Disposición adicional cuarta

Transformación de contratos fijos en fijos-discontinuos

En caso de que las empresas del sector atravesasen por dificultades, y como posible alternativa menos lesiva a la extinción colectiva de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que se pretendan llevar a cabo, se priorizará la eventual transformación de los contratos indefinidos en fijos-discontinuos como mecanismo siempre para evitar la destrucción de empleo. Dicha transformación deberá ser acordada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, previa al sometimiento y aceptación de los trabajadores afectados.

En el caso de que se superen las condiciones de la empresa que han dado lugar a la transformación, o en el plazo de dos años desde la misma, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras valorarán las circunstancias concurrentes, para poder mantener la medida o acomodarla total o parcialmente a la situación previa, debiendo abrirse un periodo de negociación y pactarse con la representación legal de las personas trabajadoras, con la aceptación de las personas afectadas.

Cláusula final

El presente convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por las asociaciones empresariales FICE y AEC, con domicilios respectivamente en C/ Núñez de Balboa nº 116 de Madrid (28006) y Severo Ochoa nº 42, P. Empresarial de Elche (03203), Alicante, y los sindicatos UGT-FICA con domicilio en la calle Avenida de América Nº. 25-5ª planta de Madrid (28002) y CCOO de Industria con domicilio en la C/Ramírez de Arellano, nº 19, 6ª planta, Madrid, (28043), quienes en reunión de constitución de la comisión negociadora el día 4 de marzo de 2022, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociarlo.

Anexo 1

Grupos de asimilación y bases de cotización a la Seguridad Social

Categorías profesionales	Grupo de Asimilación	Bases de cotización
Ingenieros/as y licenciados/as	1	(1)
Peritos/as, ayudantes titulados, ATS, diplomados/as graduados/as sociales, profesores mercantiles y analistas	2	(1)
Jefes/as administrativos y de taller, jefe/a de departamento, encargado/a de sector, jefe/a de sección y negociado, jefes/as de compras o de ventas, encargado/a general de fabricación	3	(1)
Ayudantes/as no titulados, modelista, encargado/a de sección, viajante/a y programadores/as	4	(1)
Oficiales/as de primera y segunda administrativos, oficial/a de ventas y dependiente	5	(1)
Listero/a, almacenero/a, pesador/a o basculero/a, guarda jurado, vigilantes/as, ordenanza, portero/a, enfermero/a, mozo/a de almacén botones o recaderos/as de 18 años	6	(1)
Auxiliares administrativos y telefonistas	7	(1)
Niveles V y IV, patronistas, maestro/a de mesilla, maestro/a de reparación mecánica, subencargado/a de sección, conductores/as y guarnecedores/as	8	(1)
Niveles III y II	9	(1)
Nivel I y empleados/as de limpieza	10	(1)
Botones o recaderos/as de 16 y 17 años y aspirantes/as	11	(1)

(1) Las vigentes en cada momento.

Anexo 2

Convenio del Calzado. Tabla salarial 2022, aplicable desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre

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

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

Grupo I.-Personal técnico titulado	Salario anual	Salario mes 4% (Tabla I)	Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)	Hora Prima (Tabla II)
Ingenieros y licenciados	29.811,27	2.129,38	70,14	2.484,27	81,67	
Ingenieros técnicos y analistas diplomados	27.362,39	1.954,46	64,38	2.280,20	74,97	
Graduados sociales y A.T.S.,	27.362,39	1.954,46	64,38	2.280,20	74,97	
Personal técnico no titulado						
Encargado general fabricación	27.357,21	1.954,09	64,37	2.279,77	74,95	
Encargado dpto. y técnico org.	26.636,39	1.902,60	62,67	2.219,70	72,98	
Encargado sector, programador y modelista	23.927,02	1.709,07	56,30	1.993,92	65,55	
Patronista	21.928,19	1.566,30	51,60	1.827,35	60,08	
Encargado de sección y cronometrador	20.342,85	1.453,06	47,87	1.695,24	55,73	
Subencargado de sección	17.866,08	1.276,15	42,04	1.488,84	48,95	
Grupo II.-Empleados mercantiles						
Jefe de compras y ventas	26.496,42	1.892,60	62,34	2.208,03	72,59	
Agente de compras y viajeros	21.600,54	1.542,90	50,82	1.800,05	59,18	
Oficial de ventas	21.375,83	1.526,85	50,30	1.781,32	58,56	
Dependiente	16.015,65	1.143,97	37,68	1.334,64	43,88	
Personal administrativo						
Jefe de sección	24.801,21	1.771,51	58,36	2.066,77	67,95	
Jefe de negociado	23.798,87	1.699,92	56,00	1.983,24	65,20	
Oficial de primera	20.342,85	1.453,06	47,87	1.695,24	55,73	
Oficial de segunda	18.622,42	1.330,17	43,82	1.551,87	51,02	
Auxiliar y telefonista	16.179,05	1.155,65	38,07	1.348,25	44,33	

 VOLVER AL INDICE

Grupo IV.-Oficios varios						
Conductor transportista y maestro de mesilla	18.493,12	1.320,94	43,51	1.541,09	50,67	
Encargado de almacén y listero	17.425,80	1.244,70	41,00	1.452,15	47,74	
Almacenero y chofer distribuidor	17.031,67	1.216,55	40,07	1.419,31	46,66	
Oficial de almacén	16.460,93	1.175,78	38,73	1.371,74	45,10	
Vigilante y pesador	15.739,61	1.124,26	37,03	1.311,63	43,12	
Ordenanza, portero y mozo de almacén	15.666,92	1.119,07	36,86	1.305,58	42,92	
Empleados de limpieza	15.257,97	1.089,86	35,90	1.271,50	41,80	
Grupo III.- Fabricación						
Nivel 5.-	17.043,64	1.217,40	40,10	1.420,30	46,69	9,72
Nivel 4.-	16.460,93	1.175,78	38,73	1.371,74	45,10	9,39
Nivel 3.-	15.878,21	1.134,16	37,36	1.323,18	43,50	9,06
Nivel 2.-	15.639,64	1.117,12	36,80	1.303,30	42,85	8,92
Nivel 1.-	15.476,06	1.105,43	36,41	1.289,67	42,40	8,83

Tabla salarial 2022 de reparadores de calzado y duplicado de llaves. Aplicable desde 1 de julio hasta 31 de diciembre

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

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

Reparadores de calzado y duplicados de llaves	Salario anual	Salario mes 4% (Tabla I)	Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años)	16.752,28	1.196,59	39,42	1.396,02	45,90
Reparadores/Duplicadores (+1 a 6 años)	16.169,58	1.154,97	38,05	1.347,46	44,30
Reparadores/Duplicadores (1er año)	14.925,46	1.066,10	35,12	1.243,79	40,89

Anexo 3

Convenio del calzado. Tabla salarial 2023

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

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

Grupo I.- Personal técnico titulado	Salario anual	Salario mes 4% (Tabla I)	Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)	Hora Prima (Tabla II)
Ingenieros y licenciados	31.003,72	2.214,56	72,95	2.583,64	84,94	
Ingenieros técnicos y analistas diplomados	28.456,89	2.032,64	66,96	2.371,41	77,97	
Graduados sociales y A.T.S.,	28.456,89	2.032,64	66,96	2.371,41	77,97	
Personal técnico no titulado						
Encargado general fabricación	28.451,50	2.032,25	66,94	2.370,96	77,95	
Encargado dpto. y técnico org.	27.701,85	1.978,70	65,18	2.308,49	75,90	
Encargado sector, programador y modelista	24.884,10	1.777,43	58,55	2.073,68	68,17	
Patronista	22.805,32	1.628,95	53,66	1.900,44	62,48	
Encargado de sección y cronometrador	21.156,56	1.511,18	49,78	1.763,05	57,96	
Subencargado de sección	18.580,72	1.327,20	43,72	1.548,39	50,91	
Grupo II.- Empleados mercantiles						
Jefe de compras y ventas	27.556,28	1.968,30	64,83	2.296,35	75,49	
Agente de compras y viajeros	22.464,56	1.604,62	52,85	1.872,05	61,55	
Oficial de ventas	22.230,86	1.587,92	52,31	1.852,57	60,90	
Dependiente	16.656,28	1.189,73	39,19	1.388,03	45,64	
Personal administrativo						
Jefe de sección	25.793,26	1.842,37	60,69	2.149,44	70,67	
Jefe de negociado	24.750,82	1.767,92	58,24	2.062,57	67,81	
Oficial de primera	21.156,56	1.511,18	49,78	1.763,05	57,96	
Oficial de segunda	19.367,32	1.383,38	45,57	1.613,94	53,06	
Auxiliar y telefonista	16.826,21	1.201,88	39,59	1.402,18	46,10	

 VOLVER AL INDICE

Grupo IV.- Oficios varios						
Conductor transportista y maestro de mesilla	19.232,84	1.373,78	45,25	1.602,73	52,70	
Encargado de almacén y listero	18.122,83	1.294,49	42,64	1.510,24	49,65	
Almacenero y chofer distribuidor	17.712,94	1.265,21	41,67	1.476,08	48,53	
Oficial de almacén	17.119,37	1.222,81	40,28	1.426,61	46,90	
Vigilante y pesador	16.369,19	1.169,23	38,51	1.364,10	44,84	
Ordenanza, portero y mozo de almacén	16.293,60	1.163,83	38,33	1.357,80	44,64	
Empleados de limpieza	15.868,29	1.133,45	37,34	1.322,36	43,47	
Grupo III.- Fabricación						
Nivel 5.-	17.725,39	1.266,10	41,70	1.477,11	48,56	10,13
Nivel 4.-	17.119,37	1.222,81	40,28	1.426,61	46,90	9,79
Nivel 3.-	16.513,34	1.179,53	38,85	1.376,11	45,24	9,44
Nivel 2.-	16.265,23	1.161,80	38,27	1.355,43	44,56	9,30
Nivel 1.-	16.095,10	1.149,65	37,87	1.341,26	44,10	9,20

Tabla salarial 2023 de reparadores de calzado y duplicado de llaves

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

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

Reparadores de calzado y duplicados de llaves	Salario anual Salario mes 4% (Tabla I)		Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años)	17.422,37	1.244,46	40,99	1.451,86	47,73
Reparadores/Duplicadores (+1 a 6 años)	16.816,36	1.201,17	39,56	1.401,36	46,08
Reparadores/Duplicadores (1er año)	15.522,47	1.108,75	36,53	1.293,54	42,53

Anexo 4

Convenio del calzado. Tabla salarial 2024

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

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

Grupo I.- Personal técnico titulado	Salario anual	Salario mes 2,5 % (Tabla I)	Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)	Hora Prima (Tabla II)
Ingenieros y licenciados	31.778,81	2.269,92	74,77	2.648,23	87,06	
Ingenieros técnicos y analistas diplomados	29.168,31	2.083,45	68,63	2.430,69	79,92	
Graduados sociales y A.T.S.,	29.168,31	2.083,45	68,63	2.430,69	79,92	
Personal técnico no titulado						
Encargado general fabricación	29.162,79	2.083,06	68,62	2.430,23	79,90	
Encargado dpto y técnico org.	28.394,39	2.028,17	66,81	2.366,20	77,80	
Encargado sector, programador y modelista	25.506,20	1.821,87	60,02	2.125,52	69,88	
Patronista	23.375,45	1.669,68	55,01	1.947,96	64,05	
Encargado de sección y cronometrador	21.685,48	1.548,96	51,03	1.807,13	59,41	
Subencargado de sección	19.045,24	1.360,38	44,81	1.587,10	52,18	
Grupo II.- Empleados mercantiles						
Jefe de compras y ventas	28.245,18	2.017,51	66,45	2.353,76	77,38	
Agente de compras y viajeros	23.026,18	1.644,73	54,17	1.918,85	63,09	
Oficial de ventas	22.786,63	1.627,62	53,62	1.898,89	62,42	
Dependiente	17.072,68	1.219,47	40,17	1.422,73	46,78	
Personal administrativo						
Jefe de sección	26.438,09	1.888,43	62,21	2.203,18	72,43	
Jefe de negociado	25.369,60	1.812,11	59,70	2.114,13	69,50	
Oficial de primera	21.685,48	1.548,96	51,03	1.807,13	59,41	
Oficial de segunda	19.851,50	1.417,96	46,71	1.654,29	54,39	
Auxiliar y telefonista	17.246,87	1.231,92	40,58	1.437,23	47,26	
Grupo IV.- Oficinas varios						
Conductor transportista y maestro de mesilla	19.713,67	1.408,12	46,38	1.642,80	54,01	

 VOLVER AL INDICE

Encargado de almacén y listero	18.575,90	1.326,85	43,71	1.547,99	50,89	
Almacenero y chofer distribuidor	18.155,76	1.296,84	42,71	1.512,98	49,74	
Oficial de almacén	17.547,35	1.253,38	41,29	1.462,27	48,08	
Vigilante y pesador	16.778,42	1.198,46	39,47	1.398,20	45,97	
Ordenanza, portero y mozo de al- macén	16.700,94	1.192,93	39,29	1.391,75	45,75	
Empleados de limpieza	16.265,00	1.161,79	38,27	1.355,42	44,56	
Grupo III.- Fabricación						
Nivel 5.-	18.168,52	1.297,75	42,75	1.514,04	49,77	10,41
Nivel 4.-	17.547,35	1.253,38	41,29	1.462,27	48,08	10,06
Nivel 3.-	16.926,17	1.209,01	39,83	1.410,51	46,37	9,70
Nivel 2.-	16.671,86	1.190,85	39,23	1.389,32	45,68	9,55
Nivel 1.-	16.497,48	1.178,39	38,81	1.374,79	45,20	9,45

Tabla salarial 2024 de reparadores de calzado y duplicado de llaves

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

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

Reparadores de calzado y duplica- dos de llaves	Salario anual Salario mes 2,5% (Tabla I)		Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años)	17.857,93	1.275,57	42,02	1.488,16	48,92
Reparadores/Duplicadores (+1 a 6 años)	17.236,77	1.231,20	40,55	1.436,40	47,23
Reparadores/Duplicadores (1er año)	15.910,54	1.136,47	37,44	1.325,88	43,59

Anexo 5

Convenio del calzado. Tabla salarial 2025

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

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

Grupo I.-Personal técnico titulado	Salario anual	Salario mes 2% (Tabla I)	Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)	Hora Prima (Tabla II)
Ingenieros y licenciados	32.414,39	2.315,32	76,26	2.701,20	88,80	
Ingenieros técnicos y analistas diplomados	29.751,67	2.125,12	70,00	2.479,31	81,52	
Graduados sociales y A.T.S.,	29.751,67	2.125,12	70,00	2.479,31	81,52	
Personal técnico no titulado						
Encargado general fabricación	29.746,04	2.124,72	69,99	2.478,84	81,49	
Encargado dpto y técnico org.	28.962,28	2.068,74	68,14	2.413,52	79,35	
Encargado sector, programador y modelista	26.016,33	1.858,31	61,22	2.168,03	71,27	
Patronista	23.842,96	1.703,07	56,11	1.986,91	65,33	
Encargado de sección y cronometrador	22.119,19	1.579,94	52,05	1.843,27	60,60	
Subencargado de sección	19.426,15	1.387,58	45,71	1.618,85	53,22	
Grupo II.- Empleados mercantiles						
Jefe de compras y ventas	28.810,09	2.057,86	67,78	2.400,84	78,93	
Agente de compras y viajantes	23.486,70	1.677,63	55,26	1.957,23	64,35	
Oficial de ventas	23.242,37	1.660,17	54,69	1.936,86	63,67	
Dependiente	17.414,14	1.243,86	40,97	1.451,18	47,71	
Personal administrativo						
Jefe de sección	26.966,85	1.926,20	63,46	2.247,24	73,88	
Jefe de negociado	25.876,99	1.848,36	60,89	2.156,42	70,89	
Oficial de primera	22.119,19	1.579,94	52,05	1.843,27	60,60	
Oficial de segunda	20.248,53	1.446,32	47,65	1.687,38	55,48	

 VOLVER AL INDICE

Auxiliar y telefonista	17.591,80	1.256,56	41,39	1.465,98	48,20	
Grupo IV.- Oficinos varios						
Conductor transportista y maestro de mesilla	20.107,94	1.436,28	47,31	1.675,66	55,09	
Encargado de almacén y listero	18.947,42	1.353,39	44,58	1.578,95	51,91	
Almacenero y chofer distribuidor	18.518,88	1.322,78	43,57	1.543,24	50,73	
Oficial de almacén	17.898,30	1.278,45	42,11	1.491,52	49,04	
Vigilante y pesador	17.113,99	1.222,43	40,26	1.426,16	46,89	
Ordenanza, portero y mozo de almacén	17.034,96	1.216,79	40,08	1.419,58	46,67	
Empleados de fimpieza	16.590,30	1.185,03	39,03	1.382,53	45,45	
Grupo III.- Fabricación						
Nivel 5.-	18.531,89	1.323,70	43,60	1.544,32	50,77	10,64
Nivel 4.-	17.898,30	1.278,45	42,11	1.491,52	49,04	10,28
Nivel 3.-	17.264,70	1.233,19	40,62	1.438,72	47,30	9,92
Nivel 2.-	17.005,29	1.214,67	40,01	1.417,10	46,59	9,77
Nivel 1.-	16.827,43	1.201,96	39,59	1.402,28	46,10	9,66

Tabla salarial 2025 de reparadores de calzado y duplicado de llaves

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

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

Reparadores de calzado y duplicados de llaves	Salario anual Salario mes 2% (Tabla I)		Salario día (Tabla I)	Salario mes (Tabla II)	Salario día (Tabla II)
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años)	18.215,08	1.301,08	42,86	1.517,92	49,90
Reparadores/Duplicadores (+1 a 6 años)	17.581,50	1.255,82	41,36	1.465,13	48,17
Reparadores/Duplicadores (1er año)	16.228,75	1.159,20	38,19	1.352,40	44,46

[VOLVER AL INDICE](#) ↩

