CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

2026-2029. Prorrogable.
Actualizado a octubre del 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario

INDICE

CAPÍTULO I 6
Disposiciones generales 6
Artículo 1.Ámbito territorial, funcional y personal. 6
Artículo 2.Vigencia y duración. Pago de atrasos. 6
Artículo 3.Aplicación y garantía personal. 6
Artículo 4.Denuncia y extinción. 7
Artículo 5.Comisión de interpretación y vigilancia. 7
Artículo 6.Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales. 9
Artículo 7.Revisión y actualización del nomenclátor de puestos de trabajo. 10
CAPÍTULO II 10
Organización del trabajo e implantación de sistemas 10
Artículo 8.Organización del trabajo. 10
Artículo 9.Implantación de sistemas. 11
Artículo 10.Determinación de la actividad y la calidad. 13
Artículo 11.Tiempos de paro y espera. 13
Artículo 12.Revisión. 14
Artículo 13.Trabajo a destajo. 14
CAPÍTULO III 15
Empleo, formación y contratación 15
Artículo 14.Grupos profesionales y definiciones de puestos. 15
Artículo 15.Contratación. 17
Artículo 16.Periodos de prueba. 19
Artículo 17.Plazo de preaviso. 19
Artículo 18.Trabajo a distancia manufacturero. 20
Artículo 19.Salario del trabajo a distancia manufacturero. 20
Artículo 20.Teletrabajo y trabajo a distancia. 21
Artículo 21.Movilidad y polivalencia funcional. 24
Artículo 22.Ascensos. 25
CAPÍTULO IV 26
Condiciones laborales 26
Artículo 23.Jornada. 26
Artículo 24.Distribución irregular de la jornada. 26
Artículo 25.Jornada continuada. 28
Artículo 26.Excepciones a la jornada. 28
Artículo 27.Jornada nocturna. 28
Artículo 28.Licencias. 28
Artículo 29.Vacaciones. 32
Artículo 30.Excedencias. 32
Artículo 31.Protección contra la violencia de género. 34
Artículo 32.Suspensiones del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento. Suspensión con reserva de puesto de trabajo. 34
Artículo 33.Prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia. 41

Artículo 34.Reestructuración de plantilla. 42
CAPÍTULO V 42
Condiciones económicas 42
Artículo 35.Salarios. Revisión salarial. 42
Artículo 36.Gratificaciones extraordinarias. 44
Artículo 37.Antigüedad. 44
Artículo 38.Plus de nocturnidad. 45
Artículo 39.Plus de mantenimiento. 45
Artículo 40.Rendimiento normal exigible. 45
Artículo 41.Incentivos a la productividad. 45
Artículo 42.Plus de carencia de incentivos. 46
Artículo 43.Horas extraordinarias. 46
Artículo 44.Pago del salario. 47
Artículo 45.Anticipos. 47
Artículo 46.Dietas y viajes. 47
Artículo 47.Plus de distancia y movilidad geográfica. 47
Artículo 48.Prendas de trabajo. 48
CAPÍTULO VI 48
Temas sociales 48
Artículo 49.Complemento salarial por incapacidad temporal y por accidente de trabajo. 48
Artículo 50.Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo. 48
Artículo 51.Salarios de cotización. 49
Artículo 52.Disfrute de vacaciones en periodo diferente. 49
Artículo 53.Capacidades diferentes. 49
CAPÍTULO VII 50
Derechos sindicales 50
Artículo 54.Comités de Empresa y Delegados/Delegadas de Personal. 50
Artículo 55.Secciones sindicales. 52
CAPÍTULO VIII 55
Ordenación de faltas y sanciones 55
Artículo 56.Faltas leves. 55
Artículo 57.Faltas graves. 56
Artículo 58.Faltas muy graves. 57
Artículo 59.Sanciones. 58
Artículo 60.Prescripción. 58
CAPÍTULO IX 59
Coordinación normativa 59
Artículo 61.Convenios de empresa. 59
Artículo 62.Competencia de jurisdicciones. 59
Artículo 63.Legislación supletoria. 59

CAPÍTULO X 59
Conflictos colectivos 59
Artículo 64.Procedimientos para la solución de conflictos. 59
Artículo 65.Conflictos colectivos. 60
Artículo 66.Procedimiento voluntario de solución de conflictos. 60
Artículo 67.Mediación. 60
Artículo 68.Arbitraje. 61
Artículo 69.Comisión Paritaria. 62
CAPÍTULO XI 65
Igualdad 65
Artículo 70.Medidas y planes de igualdad. 65
Artículo 71.Acoso sexual. Acoso por razón de sexo. Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. 66
Artículo 72.Igualdad de trato y no discriminación retributiva. 67
CAPÍTULO XII 72
Nuevas tecnologías y derechos digitales 72
Artículo 73.Nuevas tecnologías. 72
Artículo 74.Cláusula de igualdad de trato y no discriminación. 73
Artículo 75.Creación de espacios seguros e inclusivos. 74
Disposiciones transitorias. 76
Disposición transitoria primera.Formación Profesional para el Empleo. 76
Disposición transitoria segunda.Negociación para la modernización de la formación profesional para el empleo. 81
Disposición transitoria tercera.Salud laboral. 82
Disposición transitoria cuarta.Mesa de negociación para la modificación de la prima de productividad en vacaciones y garantías de no merma retributiva. 84
Disposición transitoria quinta.Negociación del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. 85
Disposición transitoria sexta. 87
Disposiciones adicionales. 87
Disposición adicional primera.No compensación ni absorción. 87
Disposición adicional segunda.Responsabilidad social. 88
Disposición adicional tercera.Adhesión al ASAC. 88
Disposición adicional cuarta.Transformación de contratos fijos en fijos-discontinuos. 88
Disposición adicional quinta.Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. 89
MODELO DE DENUNCIA 99
MODELO DE CONSENTIMIENTO 99
ANEXO 1 100
Grupos de asimilación y bases de cotización a la Seguridad Social 100

ANEXO 2 101

Tabla salarial 2026, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)..... 101

Tabla salarial 2026 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC) 102

ANEXO 3 103

Tabla salarial 2027, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)..... 103

Tabla salarial 2027 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC) 104

ANEXO 4 105

Tabla salarial 2028, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)..... 105

Tabla salarial 2028 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre 106

ANEXO 5 107

Tabla salarial 2029, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)..... 107

Tabla salarial 2029 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC) 108

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 trabajan 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 2026 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, en años naturales siendo los efectos económicos desde el 1 de enero de 2026. 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 «Boletín Oficial del Estado».; penalizándose las demoras con un 25% de la cantidad adeudada.

Artículo 3. Aplicación y garantía personal.

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

B. Todas las condiciones económicas y de otra índole, contenidas en el presente convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las Empresas, que impliquen condición más beneficiosa en relación a las condiciones convenidas por

el personal, subsistirán como garantía *ad personam* para 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.

C. Las partes firmantes consideran necesario establecer y reforzar, en el ámbito del presente convenio, medidas que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, quedando prohibida cualquier conducta discriminatoria, de violencia o de acoso, en particular por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como por diversidad familiar.

Las empresas comprendidas en este convenio promoverán un entorno de trabajo seguro e inclusivo, respetuoso con la dignidad e intimidad de todas las personas trabajadoras.

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; estableciendo un plazo máximo de un año, desde la finalización, para el acuerdo de nuevo convenio o 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 CC. OO. 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 precisarlo 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 convocar y realizar en un plazo máximo de quince 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 resultasen 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.

7. La Comisión Paritaria asumirá, dentro de sus competencias de interpretación y vigilancia, las funciones de orientación y seguimiento general del cumplimiento de las medidas planificadas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI previstas en el presente convenio, pudiendo emitir recomendaciones interpretativas y promover buenas prácticas sectoriales.

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 en 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. Revisión y actualización del nomenclátor de puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la comisión negociadora asumirá la revisión y actualización del nomenclátor de puestos de trabajo.

La comisión negociadora celebrará una primera reunión dentro del plazo máximo de un mes desde la publicación en el BOE del presente convenio.

La comisión negociadora se compromete a alcanzar un acuerdo sobre el nuevo nomenclátor en el plazo máximo de un año desde la firma del presente convenio, salvo que, de forma expresa, ambas representaciones acuerden su ampliación o prórroga. Los acuerdos requerirán, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Transcurrido el plazo indicado sin alcanzarse acuerdo, y salvo prórroga expresamente pactada, las partes podrán someter la discrepancia a los procedimientos establecidos en el SIMA-FSP que resulten de aplicación, incluyendo mediación y, cuando proceda, arbitraje.

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 a la representación legal de las personas trabajadoras 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 de la representación legal de las personas trabajadoras 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 la representación legal de las personas trabajadoras, 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 la representación legal de las personas trabajadoras, 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 la representación legal de las personas trabajadoras. 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 trabajan 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 personan», 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 «Boletín Oficial del Estado» del 29 de agosto de 2002.

4. La clasificación profesional, los criterios de asignación a puestos, así como los procesos de promoción profesional, deberán responder a criterios objetivos y no discriminatorios, garantizando que no se produzca discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Artículo 15. Contratación.

En los procesos de selección y contratación en empresas afectadas por este convenio, se garantizará la ausencia de preguntas, exigencias o valoraciones que supongan trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, priorizando criterios de idoneidad para el puesto.

Así, aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos para la selección y reclutamiento de personas, analizarán y revisarán los mismos junto con la representación legal de las personas trabajadoras para identificar posibles sesgos y corregirlos.

Así mismo, las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

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 período 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 necesitase 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 seis meses.

2. Contrato a tiempo parcial.

La contratación a tiempo parcial se ajustará, en todo caso, a lo previsto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015).

3. 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 1.ª y 2.ª): 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 distancia manufacturero.

Es un contrato de trabajo a distancia, 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 distancia 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 entregará 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 distancia han de estar 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 distancia manufacturero.

Las personas que trabajan a distancia según lo recogido en el artículo 18 del presente convenio colectivo, percibirán 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 47,94 euros día, para el segundo año de vigencia de 49,38 euros día, para el tercer año de vigencia de 50,62 euros día y para el cuarto año de vigencia de 51,88 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 con las subidas pactadas.

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

Lo previsto en este artículo se refiere exclusivamente al supuesto regulado en el artículo 18, tradicionalmente denominado trabajo a domicilio y actualizado terminológicamente como trabajo a distancia, y no será de aplicación al teletrabajo regulado en el artículo 20, que se regirá por su normativa específica y por las previsiones de dicho artículo.

Artículo 20. Teletrabajo y 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, así como las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia, incluido el teletrabajo 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 la Ley 10/2021 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 la ley 10/2021 de trabajo a distancia.

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 TRET. 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 euros 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 Real Decreto 488/97. Los procedimientos que se establezcan para asegurar el cumplimiento del Real Decreto 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 realizará 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 realizará 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.

En la configuración y aplicación del trabajo a distancia, la empresa deberá asegurar la igualdad de trato y la no discriminación, así como contemplar, dentro de sus políticas y medidas internas, mecanismos de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio y la violencia por causa LGTBI, teniendo en cuenta las particularidades del teletrabajo.

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, integrándose 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.

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.

3. Los procedimientos de cobertura de vacantes y ascensos deberán fundamentarse en criterios neutros y objetivos, evitando cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

CAPÍTULO IV
Condiciones laborales

Artículo 23. Jornada.
La jornada anual de 1.776 horas de trabajo efectivo para 2026, se reducirá en 4 horas en el año 2027 (1772 horas), reduciéndose en otras 4 horas en 2028 (1768 horas) y en otras 4 horas de reducción en 2029, quedando fijada por tanto en este último año de vigencia en 1.764 horas.

El cómputo de jornada se efectuará por años naturales.

Artículo 24. Distribución irregular de la jornada.
1. Las Empresas por manifiestas razones productivas, y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán distribuir de manera irregular 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 distribuir de manera irregular, 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 distribuir de manera irregular.

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 distribuir de manera irregular 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 IT 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 distribuidas irregularmente se acumularán en jornadas completas que se aplicarán, 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 distribución irregular de la jornada se trabajen más de 9 horas diarias, sin que pueda excederse de diez, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15 %, que 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 o registro de pareja de hecho, 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 laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

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

3 bis. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un 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 de las personas trabajadoras 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. 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 computándose 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.

Todos los permisos, licencias y derechos de conciliación regulados en este convenio se disfrutarán sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, reconociéndose en igualdad de condiciones a matrimonios y parejas de hecho cuando proceda conforme al propio convenio y a la normativa aplicable.

En todo caso, para los permisos no previstos en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o en cualquier otra norma de su desarrollo que resulte aplicación.

Artículo 29. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables.

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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

6. Las mujeres trabajadoras que tengan la condición legal de víctima de violencia de género, y cuenten al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia específica por esta causa. Durante los primeros 18 meses desde el inicio de la excedencia tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y reconocimiento de la antigüedad.

7. Derecho a una excedencia de hasta dos años con reserva de puesto de trabajo para las personas que inicien tratamientos de afirmación de género, computándose a efectos de antigüedad y garantizándose el acceso a la formación impartida durante su ausencia.

Artículo 31. Protección contra la violencia de género.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género (Ley Orgánica 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer. La trabajadora víctima de violencia de género, así como la persona trabajadora víctima de violencia sexual y la persona trabajadora víctima del terrorismo tendrán derecho:

Al objeto de hacer más 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.

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.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en las empresas.

Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 32. Suspensiones del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del TRET excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 del TRET se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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 período 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 del 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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos 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 cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado de menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse 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.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado de menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período 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.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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 adoptantes, guardadores o acogedores 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.

6. En el supuesto de discapacidad del 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 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. 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. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. 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 31/1995, 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 anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del TRET, 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.

9. Los trabajadores 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 4 a 8.

10. 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.

11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, 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 éste 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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.

12. 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.

13. 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 de 8 de noviembre, 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.

Incremento y revisión:

a) Año 2026: incremento salarial fijo del 4,0 %. A partir del 1 de enero de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2026, la tabla salarial aplicable será la que figura en el anexo 2, como resultante de incrementar un 4 % la tabla del año anterior.

b) Año 2027: incremento salarial fijo del 3,0 %. A partir del 1 de enero de 2027 y hasta el 31 de diciembre de 2027, la tabla salarial aplicable será la que figura en el anexo 3, como resultante de incrementar un 3 % la tabla del año anterior.

c) Año 2028: incremento salarial fijo del 2,5 %, A partir del 1 de enero de 2028 y hasta el 31 de diciembre de 2028, la tabla salarial aplicable será la que figura en el anexo 4, como resultante de incrementar un 2,5 % la tabla del año anterior.

d) Año 2029: incremento salarial fijo del 2,5 %, A partir del 1 de enero de 2029 y hasta el 31 de diciembre de 2029, la tabla salarial aplicable será la que figura en el anexo 5, como resultante de incrementar un 2,5 % la tabla del año anterior.

En todo caso las tablas de 2027, 2028 y 2029 y resto de conceptos que se le aplique la revisión son provisionales a falta de revisión del IPC en base a la revisión que se indica a continuación.

Revisión salarial al alza referenciada al IPC con tope. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase a 31 de diciembre de 2026 una variación superior al 4,0 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en aplicar la variación que exceda sobre la indicada cifra (4,0 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1,5 %. El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2027, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año (2027).

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase a 31 de diciembre de 2027 una variación superior al 3,0 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en aplicar la variación que exceda sobre la indicada cifra (3,0 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 2 %. El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2028, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año (2028).

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase a 31 de diciembre de 2028 una variación superior al 2,5 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en aplicar la variación que exceda sobre la indicada cifra (2,5 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 2 %. El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2029, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año (2029).

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase a 31 de diciembre de 2029 una variación superior al 2,5 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en aplicar la variación que exceda sobre la indicada cifra (2,5 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 2 %. El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2030, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año cuando se pacte.

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 de marzo de 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 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 fijados en 486,97 euros para 2026, 501,58 euros para 2027, 514,12 euros para 2028 y de 526,98 euros para 2029. Siendo estos los valores base y pendientes de actualización tras la publicación del IPC real de cada uno de los años de vigencia, en los términos vertidos en el artículo 35 del presente convenio.

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 1.776 anuales en 2026, de las 1.772 anuales en 2027, de las 1.768 anuales en 2028 y de las 1.764 anuales en 2029.

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 IT 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 por jubilación anticipada a instancia de la persona trabajadora, 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.

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 TRET, 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, del Comité de Empresa o Delegados/Delegadas de Personal, quienes emitirán un informe a la dirección de la empresa sobre lo que consideren oportuno respecto a la medida disciplinaria adoptada.

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, quienes emitirán un informe a la dirección de la empresa correspondiente sobre lo que consideren oportuno respecto a la información recibida.

7. Trimestralmente 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.

9. Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan de forma aislada, sin premeditación, y que supongan una ofensa leve o micro agresión basada en prejuicios por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, cuando no deban calificarse como falta grave o muy grave.

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.

11. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, cuando por su entidad no constituya falta muy grave.

12. La inacción de mandos o personas responsables, que conociendo conductas discriminatorias o de acoso por causa LGTBI en el ámbito laboral, omitan su deber de comunicación o activación de los procedimientos internos o convencionales de actuación.

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, incluido el motivado por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

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.

14. La creación de ambientes hostiles, intimidatorios, degradantes u ofensivos dirigidos contra personas LGTBI o por causa de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, cuando por su gravedad o reiteración merezca la máxima sanción convencional.

15. Las agresiones físicas o verbales graves, el hostigamiento, chantaje o coacción, incluida la amenaza de revelar datos relativos a la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, así como la divulgación de imágenes o mensajes de rechazo al colectivo LGTBI en el ámbito laboral o con conexión con este.

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 acordarán 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 o desacuerdos laborales que afecten a un colectivo de personas, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos o a los que excedan de una afectación exclusivamente individual.

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 2/2015, 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 Secretaria 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, 5.ª planta, 28002 Madrid.

CC. OO.-Industria: c/ de Albasanz, 3, 4.º, San Blas-Canillejas, 28037 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 levantes 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 secretaria 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 de 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.

5. En el marco de las políticas de igualdad y no discriminación en las empresas, y sin perjuicio de la normativa específica, las empresas promoverán medidas de respeto, inclusión y protección frente a la discriminación de las personas LGTBI, incluyendo expresamente a las personas trans.

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 todos 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 RT 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, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, 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 TRET, 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 TRET.

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 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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 Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

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:

1.º 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, 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.

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.

Las medidas internas de uso de dispositivos digitales, control y tratamiento de datos deberán aplicarse con respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, evitando decisiones o prácticas que, directa o indirectamente, produzcan trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 74. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.

Las organizaciones firmantes de este convenio consideran necesario establecer las medidas necesarias para hacer efectivos los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, tal y como establece la legislación vigente, por lo que estará prohibida cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

En el ámbito de aplicación del presente convenio no se tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria. En las empresas del sector se deberá fomentará la diversidad e igualdad, se respetará a todas las personas trabajadoras y se promoverán prácticas que generen un ambiente de trabajo seguro e inclusivo.

Las empresas, en el marco de sus actuaciones, exigirán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, así como a cualesquiera otras empresas que presten servicios o ejecuten trabajos en sus centros de trabajo o en actividades vinculadas a su organización, el cumplimiento de las medidas previstas en este convenio y de las medidas adicionales que, en su caso, se hubieran negociado en el ámbito de la propia empresa.

Las organizaciones firmantes se comprometen a difundir las medidas y el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar una vez firmado el convenio.

Las empresas del sector deberán adoptar las medidas necesarias para que las direcciones de las empresas, así como todas las personas trabajadoras, se puedan dirigir a las personas trans, intersexuales, no binarias o fluidas con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial.

Artículo 75. Creación de espacios seguros e inclusivos.

Se adecuará la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras con independencia de que se haya realizado o no un cambio registral, o se haya sometido o no a algún tratamiento, incluyendo como tercera opción el género no binario. En las empresas de menor tamaño, de menos de 10 trabajadores, la aplicación de esta medida se realizará atendiendo a las posibilidades organizativas y técnicas derivadas de su dimensión.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Disposiciones transitorias.

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 694/2017 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 título VI de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 659/2023, de 18 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:

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Formación Profesional, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, establecen las bases de la FP Dual, y define esta 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 aumentar la competitividad de las empresas y, por ende, del sistema productivo nacional.

Cuando la FP Dual se articule mediante contratación laboral a través de contrato de formación en alternancia, resultará de aplicación el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, se entenderá referido exclusivamente a los supuestos en los que mantenga su vigencia durante el periodo transitorio previsto hasta el 31 de diciembre de 2028 para la formación profesional dual educativa en los ámbitos en los que se esté aplicando.

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. Negociación para la modernización de la formación profesional para el empleo.

Las partes firmantes acuerdan abrir, durante la vigencia del presente convenio, un proceso específico de negociación para revisar y actualizar la regulación convencional en materia de formación profesional para el empleo recogido en el presente convenio, con el objetivo de adaptarla mejor a las necesidades reales de las empresas y de las personas trabajadoras del sector.

Por parte de las asociaciones empresariales, la negociación partirá de los principios de mayor flexibilidad, agilidad y apertura de las acciones formativas, a fin de que la formación pueda responder a las necesidades productivas, tecnológicas, organizativas y de cualificación del sector, sin quedar limitada exclusivamente por el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, el Catálogo de Especialidades Formativas u otros instrumentos oficiales, salvo cuando dichos catálogos resulten exigibles para acreditaciones, certificaciones, convocatorias públicas o financiación específica.

Por parte de las asociaciones empresariales, se indica que la negociación partirá del estudio y la promoción de fórmulas que faciliten el acceso de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas a la formación, incluyendo la posibilidad de agrupación sectorial, territorial o por cadena de valor, para la gestión conjunta y eficiente de sus respectivos créditos de formación, en los términos previstos en la normativa vigente.

La intención de la negociación partirá, en la medida de lo posible, de impulsar que las organizaciones empresariales y las asociaciones sectoriales o territoriales puedan promover, planificar, coordinar u organizar acciones formativas dirigidas a las empresas y a las personas trabajadoras del sector, con el objetivo de favorecer el aprovechamiento de los créditos de formación disponibles y de adaptar la oferta formativa a las necesidades reales de la industria del calzado.

La primera reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de nueve meses desde la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado», procurando las partes alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de veinticuatro meses desde dicha primera reunión, salvo prórroga acordada expresamente.

Disposición transitoria tercera. 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 transitoria cuarta. Mesa de negociación para la modificación de la prima de productividad en vacaciones y garantías de no merma retributiva.

Las partes acuerdan la creación de una mesa o comisión de trabajo específica, constituida en el seno de la propia comisión negociadora del convenio colectivo, con el objeto exclusivo de abordar la clarificación del régimen de abono de la prima de productividad respecto de su tratamiento durante el periodo de vacaciones, dado que las asociaciones empresariales aluden que hay un doble abono, pues entienden que hay duplicidad de abono derivada del método de cálculo, por la concurrencia de (i) su percepción mes a mes y (ii) su eventual integración o promediación durante vacaciones con la media de conceptos retributivos, mientras que la parte social indica que el artículo 26 Estatuto de los Trabajadores ofrece la posibilidad al dejar en manos de la negociación colectiva la configuración de la estructura salarial, permitiendo, pues, que sean los negociadores quienes, establezcan el importe de la remuneración de las vacaciones, siempre que respete el mínimo indisponible. Dicha mesa tendrá por finalidad comprobar y delimitar técnicamente el alcance del abono y, en su caso, acordar los cambios que resulten procedentes entre las partes, con garantía expresa de que el resultado no supondrá pérdida ni merma retributiva para las personas trabajadoras que vinieran percibiendo la prima, estableciéndose como regla de salvaguarda que, se mantendrá el valor actual para toda la plantilla, incluidas las personas contratadas durante la vigencia del presente convenio. Si como consecuencia del ajuste existiera una diferencia individual, esta se instrumentará, en su caso, como un complemento *ad personam,* no compensable ni absorbible, garantizando en todo caso que ninguna persona trabajadora percibirá una cuantía inferior por efecto del cambio.

La comisión negociadora se compromete a alcanzar un acuerdo sobre esta materia en el plazo máximo de 31 de diciembre de 2026. Los acuerdos requerirán, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, conforme al régimen de adopción de acuerdos en comisión paritaria.

Transcurrido el plazo indicado sin alcanzarse acuerdo, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje en derecho, con elección del árbitro y reglas de tramitación en el seno del SIMA-FSP, con el fin de solventar la controversia.

Disposición transitoria quinta. Negociación del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo previsto en la legislación vigente y de lo acordado en el acta de preacuerdo alcanzada en el SIMA-FSP en fecha 24 de junio de 2026, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar, durante la vigencia del mismo, un protocolo sectorial de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, adaptado a las características productivas, organizativas y territoriales de la industria del calzado, sus industrias auxiliares, talleres de reparación, ortopedia, duplicado de llaves, asociaciones de I+D y centros tecnológicos incluidos en el ámbito funcional del convenio.

Dicha negociación se desarrollará en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, o de la comisión técnica que ésta designe, con composición paritaria de las representaciones firmantes. La primera reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de seis meses desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y las partes procurarán alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de dieciocho meses desde dicha primera reunión, salvo que, de forma expresa, acuerden ampliar dicho plazo.

El protocolo que, en su caso, se acuerde deberá ajustarse a la normativa vigente en cada momento y tendrá por finalidad establecer criterios preventivos, proporcionados y adaptables a la realidad de las empresas del sector, en relación con situaciones de catástrofe, temperaturas extremas, inundaciones, temporales, lluvias torrenciales, nevadas, granizo, viento intenso u otros fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras o a la posibilidad de acceder al centro de trabajo en condiciones de seguridad.

Principios que deberán orientar la negociación del protocolo:

a) Integración de la prevención frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos en el sistema preventivo de la empresa, de conformidad con la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) Consideración de la evaluación de riesgos, la naturaleza de la actividad, las características del puesto de trabajo, la ubicación del centro, las condiciones de acceso, las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de las autoridades competentes y los avisos oficiales emitidos por AEMET o, en su caso, por el órgano autonómico competente.

c) Prioridad de las medidas preventivas, organizativas y de adaptación que resulten adecuadas y proporcionadas, tales como reordenación de tareas, modificación o adaptación de horarios, cambio temporal de funciones, pausas, hidratación, ventilación, limitación de trabajos en exterior, suspensión de determinadas tareas, trabajo a distancia cuando sea posible conforme a la normativa aplicable, o cualesquiera otras medidas que resulten adecuadas a la situación concreta.

d) Participación de la representación legal de las personas trabajadoras, cuando exista, en los términos previstos legalmente y con respeto a las competencias empresariales de organización, dirección y adopción de medidas preventivas.

e) Respeto al derecho de las personas trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, en los términos previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

f) Aplicación, cuando proceda, del permiso retribuido previsto legalmente para los supuestos de imposibilidad de acceso al centro de trabajo o de tránsito por las vías necesarias para acudir al mismo, así como para las situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

g) Posibilidad de acudir, cuando concurran los requisitos legalmente establecidos, a las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor temporal u otras medidas previstas en la normativa laboral vigente.

Las partes se comprometen a negociar un protocolo de inclemencias meteorológicas, en base al texto enviado por los sindicatos, el cual negociarán. Hasta la aprobación del protocolo sectorial, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio aplicarán directamente la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales vigente en cada momento, adoptando las medidas necesarias y proporcionadas para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En caso de discrepancias durante la negociación, las partes podrán acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos que resulten aplicables, incluida la mediación ante el SIMA-FSP. El sometimiento a arbitraje requerirá acuerdo expreso de ambas representaciones.

Disposición transitoria sexta.

Las partes firmantes acuerdan abrir, durante la vigencia del presente convenio, un proceso específico de negociación sobre medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

En caso de discrepancias durante la negociación, las partes podrán acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos que resulten aplicables, incluida la mediación ante el SIMA-FSP. El sometimiento a arbitraje requerirá acuerdo expreso de ambas representaciones.

Disposiciones adicionales.

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 «Boletín Oficial del Estado» del 23 de diciembre de 2020.

Disposición adicional cuarta. Transformación de contratos fijos en fijos-discontinuos.

En caso de que las empresas del sector atraviesen 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.

Disposición adicional quinta. Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

El presente protocolo tiene carácter de contenido mínimo sectorial de referencia y será de aplicación subsidiaria en las empresas obligadas que no dispongan de un protocolo general frente al acoso y la violencia que contemple medidas específicas para las personas LGTBI, o que no lo hayan ampliado expresamente para incluirlas. Cada empresa podrá adaptarlo a su organización, dimensión, canales internos y procedimientos existentes, siempre que respete el contenido mínimo legalmente exigible y las garantías previstas en la normativa vigente.

1. Declaración de principios.

1. Las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio manifiestan su compromiso firme de no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria, acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

2. Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza. Las empresas actuarán con la diligencia debida para prevenir, detectar, tramitar y resolver las comunicaciones o denuncias que pudieran producirse, haciendo uso de sus facultades de organización, dirección y, en su caso, disciplinarias conforme a la normativa aplicable y al presente convenio.

3. Este protocolo se enmarca en el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales, incluyendo la prohibición de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

2. Objeto del protocolo.

El protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento interno, confidencial, ágil y accesible que permita comunicar, tramitar, investigar y resolver las situaciones que pudieran constituir discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, garantizando la protección de las personas afectadas y los derechos de todas las personas intervinientes.

3. Ámbito de aplicación del protocolo.

1. El protocolo será aplicable a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

2. También se aplicará, en lo que proceda y dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas y demás personas que puedan relacionarse con la empresa con ocasión de la actividad laboral. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo.

3. El protocolo será aplicable a las conductas producidas en el lugar de trabajo, en comunicaciones vinculadas al trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación, y en desplazamientos, viajes, eventos, reuniones, acciones formativas o actividades sociales relacionadas con el trabajo, siempre que guarden conexión con la actividad laboral o con el ámbito organizativo de la empresa.

4. Conductas protegidas y conceptos básicos.

A efectos de este protocolo, se entenderá por discriminación, acoso o violencia cualquier conducta que, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, generar un trato desfavorable o impedir el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos laborales.

Se considerarán asimismo comprendidas las conductas de represalia frente a quienes comuniquen de buena fe hechos incluidos en el ámbito del protocolo, comparezcan como testigos, colaboren en la investigación o participen en actuaciones dirigidas a evitar, corregir o denunciar situaciones discriminatorias. protocolo patronal.

A efectos aclaratorios, se incluyen las siguientes definiciones:

a) Discriminación directa: trato menos favorable por alguna de las causas protegidas.

b) Discriminación indirecta: disposición, criterio o práctica aparentemente neutra que sitúa en desventaja particular por alguna de las causas protegidas.

c) Discriminación múltiple/interseccional: concurrencia de varias causas de discriminación, de forma simultánea o consecutiva.

d) Discriminación por asociación: trato discriminatorio por la relación con una persona sobre la que concurra alguna causa protegida.

e) Discriminación por error: discriminación basada en una apreciación incorrecta sobre la concurrencia de una causa protegida.

f) Acoso discriminatorio: conducta no deseada relacionada con una causa protegida que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

g) Orientación sexual, identidad sexual y expresión de género: se entenderán en los términos usuales empleados en el ámbito laboral para describir, respectivamente, la atracción afectivo-sexual, la vivencia interna de la identidad y su manifestación externa.

h) LGTBIfobia (homofobia, bifobia y transfobia): actitudes o conductas de rechazo u hostilidad dirigidas a personas LGTBI.

5. Principios rectores y garantías del procedimiento.

La tramitación del procedimiento se ajustará a los siguientes principios y garantías:

Agilidad, diligencia y rapidez, evitando demoras indebidas.

Respeto y protección de la intimidad, dignidad y derechos de las personas afectadas.

Confidencialidad y reserva de la información generada durante la tramitación.

Protección de datos personales conforme a la normativa vigente.

Audiencia, contradicción y trato justo para todas las personas afectadas.

Objetividad, imparcialidad, independencia y proporcionalidad en la investigación.

Protección suficiente de la persona afectada ante posibles represalias, atendiendo a su seguridad y salud.

Restitución de la persona afectada en sus condiciones anteriores cuando el acoso o la violencia se hubiera concretado en una modificación de sus condiciones laborales y así proceda conforme a la normativa aplicable.

Prohibición expresa de represalias, incluidas amenazas o tentativas de represalia, contra quienes presenten una comunicación o denuncia, comparezcan como testigos o colaboren de buena fe en la investigación.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

Las empresas garantizarán la difusión y accesibilidad del protocolo a toda la plantilla y su disponibilidad para consulta.

Se promoverá un entorno laboral respetuoso e inclusivo, incorporando mensajes de tolerancia cero frente a la LGTBIfobia.

Las empresas procurarán incluir la perspectiva de prevención de conductas discriminatorias en la organización del trabajo y, en su caso, en el análisis de factores psicosociales, de forma coherente con la finalidad preventiva del protocolo.

Se impulsarán acciones formativas y de sensibilización adecuadas, incluyendo formación específica para las personas que intervengan en la tramitación e investigación de comunicaciones o denuncias.

6. Órgano, unidad o persona responsable de la tramitación.

1. En cada empresa se designará la persona, unidad, órgano o, en su caso, una comisión instructora encargada de recibir, tramitar e investigar las comunicaciones o denuncias que se presenten en el marco del presente Protocolo, atendiendo a la dimensión de la empresa, su organización interna, los canales existentes y los recursos disponibles. Cuando exista representación legal de las personas trabajadoras, se optará por la constitución de una comisión instructora, y su composición será paritaria. En todo caso, la persona denunciante conservará plena capacidad para determinar si desea o no la intervención de cualquier persona integrante de la comisión instructora u órgano designado, sin perjuicio de las garantías de objetividad e imparcialidad del procedimiento y de la protección de la intimidad de las personas afectadas.

2. Cuando exista representación legal de las personas trabajadoras, su participación en el procedimiento se producirá, respetando en todo caso la confidencialidad, la intimidad de las personas afectadas y la voluntad de la persona presuntamente afectada cuando sea legalmente exigible.

3. Cuando se opte por una comisión instructora, deberá garantizarse, al menos:

a) designación de personas con objetividad e imparcialidad y ausencia de conflicto de interés;

b) posibilidad de contar con asesoramiento externo especializado, con voz y sin voto, cuando proceda;

c) deber de sigilo y confidencialidad respecto de la información reservada y respeto a la intimidad en la tramitación.

7. Canal de comunicación o denuncia.

1. Cada empresa identificará uno o varios canales internos que permitan comunicar los hechos susceptibles de dar lugar a la activación del protocolo. Dichos canales deberán ser accesibles, conocidos por la plantilla y adecuados a la dimensión y organización de la empresa.

2. El canal deberá garantizar la confidencialidad, la protección de los datos personales y la adecuada tramitación de las comunicaciones. Podrá integrarse en los canales de denuncia, cumplimiento normativo, recursos humanos, igualdad, prevención del acoso o sistemas internos de información existentes en la empresa, siempre que se respeten las garantías previstas en este protocolo.

3. La empresa podrá establecer un formato normalizado de comunicación/denuncia y un acuse de recibo/registro interno que permita su trazabilidad, preservando la confidencialidad y la protección de datos.

8. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento podrá iniciarse mediante comunicación presentada por la persona presuntamente afectada, por cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de los hechos, por la representación legal de las personas trabajadoras o por la empresa cuando tenga conocimiento de hechos que pudieran justificar su activación.

2. La comunicación contendrá, siempre que resulte posible, una descripción suficiente de los hechos, fechas aproximadas, personas presuntamente implicadas, personas que pudieran aportar información y cualquier documentación o elemento que pueda facilitar la valoración inicial.

3. Cuando la comunicación no sea presentada directamente por la persona presuntamente afectada, la apertura de actuaciones formales requerirá su consentimiento expreso e informado, salvo que la empresa deba adoptar medidas preventivas u organizativas indispensables para proteger la seguridad, salud, dignidad o integridad de las personas afectadas, o para cumplir una obligación legal.

9. Valoración inicial y admisión a trámite.

1. Recibida la comunicación, la persona, unidad, órgano o comisión instructora realizará una valoración inicial de los hechos con el fin de determinar si procede la apertura del procedimiento.

2. Cuando resulte necesario podrán solicitarse aclaraciones o información complementaria, respetando en todo momento los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de datos.

3. Si los hechos comunicados no guardan relación con el objeto del protocolo, se acordará su archivo o, en su caso, su remisión al canal o procedimiento interno que resulte procedente, informando a la persona comunicante cuando corresponda.

10. Medidas cautelares o preventivas.

1. Cuando existan indicios suficientes o las circunstancias lo aconsejen, la empresa adoptará medidas cautelares o preventivas proporcionadas dirigidas a proteger a la persona presuntamente afectada, evitar la continuidad de la situación comunicada y preservar la eficacia del procedimiento.

2. Dichas medidas podrán consistir, entre otras, en medidas organizativas temporales, separación funcional o física de las personas implicadas, cambios provisionales de dependencia jerárquica, reordenación temporal de tareas o cualquier otra medida adecuada a las circunstancias del caso.

3. La adopción de medidas cautelares no implicará prejuzgar el resultado de la investigación y deberá procurar no causar perjuicio injustificado a la persona presuntamente afectada ni alterar innecesariamente las condiciones laborales de las personas implicadas.

4. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la persona denunciante de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible organizativa o productivamente, será la persona denunciante quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho cambio se realice de la manera más rápida posible.

11. Investigación de los hechos.

1. Cuando existan indicios suficientes, se abrirá una fase de investigación interna dirigida a esclarecer los hechos comunicados.

2. Durante la investigación se garantizará la audiencia de las personas afectadas, la posibilidad de aportar la información que estimen conveniente, el tratamiento reservado de toda la documentación y el respeto a la presunción de inocencia.

3. Una vez iniciado el procedimiento bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Podrá solicitarse documentación, recabar información de personas que pudieran tener conocimiento de los hechos y realizar cuantas actuaciones sean razonables y proporcionadas para el esclarecimiento de la situación.

4. Las personas implicadas podrán estar acompañadas por una persona de su elección durante las actuaciones en las que deban intervenir, siempre que ello no comprometa la confidencialidad, la agilidad del procedimiento ni los derechos de las demás personas afectadas.

5. El procedimiento deberá tramitarse en el menor tiempo posible. En defecto de plazo específico establecido por la empresa en su protocolo interno adaptado, la investigación y emisión del informe de conclusiones se realizará en un plazo máximo de veinte días hábiles desde la apertura formal del procedimiento, prorrogable de forma motivada hasta un máximo de treinta días hábiles cuando la complejidad del caso lo justifique.

12. Informe de conclusiones.

1. Finalizada la investigación, la persona, unidad, órgano o comisión instructora emitirá un informe de conclusiones, con carácter vinculante a efectos del procedimiento, en uno de los siguientes sentidos: a) constatar la existencia de indicios de acoso, violencia o discriminación objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador o la adopción de medidas correctoras; o b) no apreciar indicios suficientes de acoso, violencia o discriminación objeto del protocolo.

2. El informe deberá incluir, como mínimo, una descripción de los hechos comunicados, la metodología empleada, las actuaciones practicadas, la valoración del caso, el resultado de la investigación y las medidas cautelares o preventivas adoptadas, si las hubiera.

3. El carácter vinculante del informe se entenderá referido a la tramitación del procedimiento interno y no limitará las facultades empresariales de dirección, organización, resolución y ejercicio del poder disciplinario, que se desarrollarán conforme a la normativa laboral y al régimen disciplinario aplicable.

13. Resolución.

1. A la vista del informe de conclusiones, la empresa dictará resolución motivada y adoptará, en su caso, las medidas preventivas, organizativas, correctoras o disciplinarias que procedan conforme a la legislación laboral y al régimen disciplinario aplicable.

2. Si se apreciaran indicios o quedaran acreditados hechos constitutivos de acoso, violencia o discriminación, la empresa podrá acordar la apertura del correspondiente expediente sancionador, la adopción de medidas correctoras, la continuidad o modificación de las medidas de protección y cuantas actuaciones resulten necesarias y proporcionadas para evitar la reiteración de la conducta.

3. Si no se apreciaran indicios suficientes, se acordará el archivo del procedimiento, sin perjuicio de que puedan adoptarse medidas preventivas, organizativas o de mejora del clima laboral cuando resulten convenientes y proporcionadas.

4. La resolución será comunicada a las personas directamente afectadas en los términos compatibles con la confidencialidad, la protección de datos personales, el derecho a la intimidad y la normativa aplicable.

5. Cuando se constaten hechos comprendidos en el ámbito del protocolo, la empresa podrá adoptar, además de las medidas disciplinarias u organizativas que procedan, medidas de apoyo a la persona afectada, tales como acompañamiento y apoyo psicosocial, y aquellas otras orientadas a evitar la revictimización y prevenir la reiteración.

14. Seguimiento de las medidas adoptadas.

1. La empresa realizará el seguimiento de las medidas adoptadas cuando resulte necesario para garantizar su eficacia y prevenir la reiteración de situaciones similares.

2. El seguimiento se realizará por la persona, unidad, órgano o comisión designada por la empresa, sin creación de créditos horarios adicionales ni órganos permanentes específicos, y con pleno respeto a la confidencialidad, protección de datos e intimidad de las personas afectadas.

3. La empresa evaluará periódicamente el funcionamiento del protocolo con el fin de introducir las mejoras que considere oportunas o que resulten necesarias por cambios normativos, organizativos o de experiencia práctica.

15. Documentación, confidencialidad y protección de datos.

1. Toda la documentación generada durante la tramitación del procedimiento tendrá carácter reservado y sólo podrá ser conocida por las personas que deban intervenir en su gestión, resolución, asesoramiento legal o cumplimiento de obligaciones legales.

2. Las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a guardar estricta confidencialidad y reserva, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones, denuncias, actuaciones, informes o resoluciones, salvo en los casos legalmente exigibles.

3. El tratamiento de datos personales se realizará conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos, con especial atención a los datos especialmente protegidos que pudieran aparecer durante la tramitación.

16. Adaptación por las empresas.

1. Cada empresa obligada deberá adaptar el presente protocolo a su organización, designando las personas responsables de su aplicación, los canales internos de comunicación, la documentación necesaria y los plazos internos de tramitación que resulten adecuados.

2. Las adaptaciones que se introduzcan no podrán reducir las garantías previstas en la legislación vigente ni alterar los principios establecidos en el presente anexo.

3. Las empresas no obligadas podrán utilizar voluntariamente este protocolo como referencia para ordenar su actuación ante situaciones de discriminación, acoso o violencia por las causas protegidas.

MODELO DE DENUNCIA

A la atención de la Comisión Instructora

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género

Acoso por Orientación Sexual.

Acoso por Identidad o Expresión de Género.

1. Persona denunciante/comunicante.

Nombre y apellidos:

DNI:

Datos de contacto:

Puesto y centro de trabajo:

2. Existe coincidencia entre la persona denunciante y la que ha sufrido el acoso: SI/NO.

3. Datos de la persona que ha sufrido acoso (Rellenar en caso de que no exista coincidencia con la persona que ha denunciado).

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Datos de contacto:

4. Datos de la persona denunciada.

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

5. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.).

6. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos y datos de contacto si se dispone de ellos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno.

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de Investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____ _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

MODELO DE CONSENTIMIENTO

(Nombre de la persona) _____, con DNI _____ doy mi consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en _____ con motivo de los hechos que he sufrido y que considero constitutivos de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Lo que firmo a todos los efectos en _____, a _____ de _____ de 202_

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, dispo/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 2026, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)

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

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

	Salario anual 4 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros	Hora Prima (Tabla II) – Euros
Grupo I. Personal Técnico Titulado						
Ingenieros y Licenciados.	33.710,97	2.407,93	79,32	2.809,25	92,36	
Ing. Técnicos y Analistas Diplomados.	30.941,74	2.210,12	72,80	2.578,48	84,77	
Graduados Sociales y A.T.S.	30.941,74	2.210,12	72,80	2.578,48	84,77	
Personal Técnico no Titulado						
Encargado General Fabricación.	30.935,88	2.209,71	72,79	2.577,99	84,76	
Encargado Depto.y Técnico Org.	30.120,77	2.151,48	70,87	2.510,06	82,52	
Encargado Sector, Programador y Modelista.	27.056,98	1.932,64	63,66	2.254,75	74,13	
Patronista.	24.796,68	1.771,19	58,35	2.066,39	67,94	
Encargado de Sección y Cronometrador.	23.003,96	1.643,14	54,13	1.917,00	63,02	
Subencargado de Sección.	20.203,19	1.443,09	47,54	1.683,60	55,35	
Grupo II. Empleados Mercantiles						
Jefe de Compras y Ventas.	29.962,49	2.140,18	70,50	2.496,87	82,09	
Agente de Compras y Viajantes.	24.426,17	1.744,73	57,47	2.035,51	66,92	
Oficial de ventas.	24.172,06	1.726,58	56,88	2.014,34	66,22	
Dependiente.	18.110,71	1.293,62	42,61	1.509,23	49,62	
Personal Administrativo						
Jefe de Sección.	28.045,52	2.003,25	65,99	2.337,13	76,84	
Jefe de Negociado.	26.912,07	1.922,29	63,32	2.242,67	73,73	
Oficial de Primera.	23.003,96	1.643,14	54,13	1.917,00	63,02	
Oficial de Segunda.	21.058,47	1.504,18	49,55	1.754,87	57,69	
Auxiliar y Telefonista.	18.295,47	1.306,82	43,05	1.524,62	50,12	
Grupo IV. Oficios Varios						
Conductor Transportista y Maestro Mesilla.	20.912,26	1.493,73	49,21	1.742,69	57,29	
Encargado de Almacen y Listero.	19.705,32	1.407,52	46,37	1.642,11	53,99	
Almacenero y Chofer Distribuidor.	19.259,63	1.375,69	45,32	1.604,97	52,77	
Oficial Almacén.	18.614,23	1.329,59	43,80	1.551,19	51,00	
Vigilante Pesador.	17.798,55	1.271,32	41,88	1.483,21	48,76	
Ordenanza, Portero y Mozo de Almacen.	17.716,36	1.265,45	41,69	1.476,36	48,54	
Empleados de Limpieza.	17.253,91	1.232,42	40,60	1.437,83	47,27	
Grupo III. Fabricación						
Nivel 5.	19.273,17	1.376,66	45,35	1.606,10	52,80	11,06
Nivel 4.	18.614,23	1.329,59	43,80	1.551,19	51,00	10,69
Nivel 3.	17.955,28	1.282,52	42,25	1.496,27	49,19	10,31
Nivel 2.	17.685,50	1.263,25	41,61	1.473,79	48,45	10,15
Nivel 1.	17.500,53	1.250,04	41,18	1.458,38	47,95	10,05

Tabla salarial 2026 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)

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

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

	Salario anual 4 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros
Reparadores de Calzado y Duplicados de llaves					
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años).	18.943,68	1.353,12	44,57	1.578,64	51,90
Reparadores/Duplicadores (+ de 1 año a 6 años).	18.284,76	1.306,05	43,02	1.523,73	50,10
Reparadores/Duplicadores (+ de 1.er año).	16.877,90	1205,56	39,63	1406,49	46,24

ANEXO 3
Convenio del calzado

Tabla salarial 2027, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)

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

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

	Salario anual 3 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros	Hora Prima (Tabla II) – Euros
Grupo I. Personal Técnico Titulado						
Ingenieros y Licenciados.	34.722,30	2.480,16	81,70	2.893,52	95,13	
Ing. Técnicos y Analistas Diplomados.	31.869,99	2.276,43	74,99	2.655,83	87,32	
Graduados Sociales y A.T.S.	31.869,99	2.276,43	74,99	2.655,83	87,32	
Personal Técnico no Titulado						
Encargado General Fabricación.	31.863,96	2.276,00	74,97	2.655,33	87,30	
Encargado Depto.y Técnico Org.	31.024,39	2.216,03	73,00	2.585,37	85,00	
Encargado Sector, Programador y Modelista.	27.868,69	1.990,62	65,57	2.322,39	76,35	
Patronista.	25.540,58	1.824,33	60,10	2.128,38	69,97	
Encargado. Secciones y Cronometrador.	23.694,08	1.692,43	55,75	1.974,51	64,92	
Subencargado de Sección.	20.809,29	1.486,38	48,96	1.734,11	57,01	
Grupo II. Empleados Mercantiles						
Jefe de Compras y Ventas.	30.861,37	2.204,38	72,61	2.571,78	84,55	
Agente de Compras y Viajantes.	25.158,95	1.797,07	59,20	2.096,58	68,93	
Oficial de ventas.	24.897,22	1.778,37	58,58	2.074,77	68,21	
Dependiente.	18.654,03	1.332,43	43,89	1.554,50	51,11	
Personal Administrativo						
Jefe de Sección.	28.886,89	2.063,35	67,97	2.407,24	79,14	
Jefe de Negociado.	27.719,43	1.979,96	65,22	2.309,95	75,94	
Oficial de Primera.	23.694,08	1.692,43	55,75	1.974,51	64,92	
Oficial de Segunda.	21.690,23	1.549,30	51,04	1.807,52	59,43	
Auxiliar y Telefonista.	18.844,34	1.346,02	44,34	1.570,36	51,63	
Grupo IV. Oficios Varios						
Conductor Transportista y Maestro Mesilla.	21.539,63	1.538,54	50,68	1.794,97	59,01	
Encargado de Almacen y Listero.	20.296,47	1.449,75	47,76	1.691,37	55,61	
Almacenero y Chofer Distribuidor.	19.837,42	1.416,96	46,68	1.653,12	54,35	
Oficial Almacén.	19.172,66	1.369,48	45,11	1.597,72	52,53	
Vigilante Pesador.	18.332,50	1.309,46	43,14	1.527,71	50,23	
Ordenanza, Portero y Mozo de Almacen.	18.247,85	1.303,42	42,94	1.520,65	49,99	
Empleados de Limpieza.	17.771,53	1.269,39	41,82	1.480,96	48,69	
Grupo III. Fabricación						
Nivel 5.	19.851,37	1.417,95	46,71	1.654,28	54,39	11,42
Nivel 4.	19.172,66	1.369,48	45,11	1.597,72	52,53	11,03
Nivel 3.	18.493,94	1.321,00	43,52	1.541,16	50,67	10,64
Nivel 2.	18.216,07	1.301,15	42,86	1.518,01	49,91	10,48
Nivel 1.	18.025,54	1.287,54	42,41	1.502,13	49,39	10,37

Tabla salarial 2027 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)

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

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

	Salario anual 3 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros
Reparadores de Calzado y Duplicados de llaves					
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años).	19.511,99	1.393,71	45,91	1.626,00	53,46
Reparadores/Duplicadores (+ de 1 año a 6 años).	18.833,31	1.345,24	44,31	1.569,44	51,60
Reparadores/Duplicadores (+ de 1.er año).	17.384,23	1.241,73	40,90	1.448,69	47,63

ANEXO 4
Convenio del calzado

Tabla salarial 2028, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)

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

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

	Salario anual 2,5 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros	Hora Prima (Tabla II) – Euros
Grupo I. Personal Técnico Titulado						
Ingenieros y Licenciados.	35.590,35	2.542,17	83,74	2.965,86	97,51	
Ing. Técnicos y Analistas Diplomados.	32.666,74	2.333,34	76,86	2.722,23	89,50	
Graduados Sociales y A.T.S.	32.666,74	2.333,34	76,86	2.722,23	89,50	
Personal Técnico no Titulado						
Encargado General Fabricación.	32.660,56	2.332,90	76,85	2.721,71	89,48	
Encargado Depto.y Técnico Org.	31.800,00	2.271,43	74,82	2.650,00	87,12	
Encargado Sector, Programador y Modelista.	28.565,41	2.040,39	67,21	2.380,45	78,26	
Patronista.	26.179,09	1.869,94	61,60	2.181,59	71,72	
Encargado Secciones y Cronometrador.	24.286,43	1.734,74	57,14	2.023,87	66,54	
Subencargado de Sección.	21.329,52	1.523,54	50,19	1.777,46	58,44	
Grupo II. Empleados Mercantiles						
Jefe de Compras y Ventas.	31.632,90	2.259,49	74,43	2.636,08	86,67	
Agente de Compras y Viajantes.	25.787,93	1.841,99	60,68	2.148,99	70,65	
Oficial de ventas.	25.519,65	1.822,83	60,05	2.126,64	69,92	
Dependiente.	19.120,38	1.365,74	44,99	1.593,36	52,38	
Personal Administrativo						
Jefe de Sección.	29.609,06	2.114,93	69,67	2.467,42	81,12	
Jefe de Negociado.	28.412,42	2.029,46	66,85	2.367,70	77,84	
Oficial de Primera.	24.286,43	1.734,74	57,14	2.023,87	66,54	
Oficial de Segunda.	22.232,48	1.588,03	52,31	1.852,71	60,91	
Auxiliar y Telefonista.	19.315,44	1.379,67	45,45	1.609,62	52,92	
Grupo IV. Oficios Varios						
Conductor Transportista y Maestro Mesilla.	22.078,12	1.577,01	51,95	1.839,84	60,49	
Encargado de Almacen y Listero.	20.803,89	1.485,99	48,95	1.733,66	57,00	
Almacenero y Chofer Distribuidor.	20.333,35	1.452,38	47,84	1.694,45	55,71	
Oficial Almacén.	19.651,98	1.403,71	46,24	1.637,66	53,84	
Vigilante Pesador.	18.790,82	1.342,20	44,21	1.565,90	51,48	
Ordenanza, Portero y Mozo de Almacen.	18.704,04	1.336,00	44,01	1.558,67	51,24	
Empleados de Limpieza.	18.215,81	1.301,13	42,86	1.517,98	49,91	
Grupo III. Fabricación						
Nivel 5.	20.347,65	1.453,40	47,88	1.695,64	55,75	11,73
Nivel 4.	19.651,97	1.403,71	46,24	1.637,66	53,84	11,33
Nivel 3.	18.956,29	1.354,02	44,60	1.579,69	51,94	10,93
Nivel 2.	18.671,47	1.333,68	43,93	1.555,96	51,15	10,77
Nivel 1.	18.476,18	1.319,73	43,47	1.539,68	50,62	10,65

Tabla salarial 2028 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre

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

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

	Salario anual 2,5 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros
Reparadores de Calzado y Duplicados de llaves					
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años).	19.999,79	1.428,56	47,06	1.666,65	54,79
Reparadores/Duplicadores (+ de 1 año a 6 años).	19.304,14	1.378,87	45,42	1.608,68	52,89
Reparadores/Duplicadores (+ de 1.er año).	17.818,84	1.272,77	41,93	1.484,90	48,82

ANEXO 5
Convenio del calzado

Tabla salarial 2029, aplicable desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)

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

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

	Salario anual 2,5 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros	Hora Prima (Tabla II) – Euros
Grupo I. Personal Técnico Titulado						
Ingenieros y Licenciados.	36.480,11	2.605,72	85,84	3.040,01	99,95	
Ing. Técnicos y Analistas Diplomados.	33.483,41	2.391,67	78,78	2.790,28	91,74	
Graduados Sociales y A.T.S.	33.483,41	2.391,67	78,78	2.790,28	91,74	
Personal Técnico no Titulado						
Encargado General Fabricación.	33.477,07	2.391,22	78,77	2.789,76	91,72	
Encargado Depto.y Técnico Org.	32.595,00	2.328,21	76,69	2.716,25	89,30	
Encargado Sector, Programador y Modelista.	29.279,54	2.091,40	68,89	2.439,96	80,22	
Patronista	26.833,57	1.916,68	63,14	2.236,13	73,52	
Encargado Secciones y Cronometrador.	24.893,59	1.778,11	58,57	2.074,47	68,20	
Subencargado de Sección.	21.862,76	1.561,63	51,44	1.821,90	59,90	
Grupo II. Empleados Mercantiles						
Jefe de Compras y Ventas.	32.423,73	2.315,98	76,29	2.701,98	88,83	
Agente de Compras y Viajantes.	26.432,62	1.888,04	62,19	2.202,72	72,42	
Oficial de ventas.	26.157,65	1.868,40	61,55	2.179,80	71,66	
Dependiente.	19.598,39	1.399,88	46,11	1.633,20	53,69	
Personal Administrativo						
Jefe de Sección.	30.349,29	2.167,81	71,41	2.529,11	83,15	
Jefe de Negociado.	29.122,73	2.080,20	68,52	2.426,89	79,79	
Oficial de Primera.	24.893,59	1.778,11	58,57	2.074,47	68,20	
Oficial de Segunda.	22.788,30	1.627,74	53,62	1.899,02	62,43	
Auxiliar y Telefonista.	19.798,33	1.414,17	46,58	1.649,86	54,24	
Grupo IV. Oficios Varios						
Conductor Transportista y Maestro Mesilla.	22.630,07	1.616,43	53,25	1.885,84	62,00	
Encargado de Almacén y Listero.	21.323,98	1.523,14	50,17	1.777,00	58,42	
Almacenero y Chófer Distribuidor.	20.841,69	1.488,69	49,04	1.736,81	57,10	
Oficial Almacén.	20.143,27	1.438,81	47,40	1.678,61	55,19	
Vigilante Pesador.	19.260,59	1.375,76	45,32	1.605,05	52,77	
Ordenanza, Portero y Mozo de Almacén.	19.171,64	1.369,40	45,11	1.597,64	52,53	
Empleados de Limpieza.	18.671,21	1.333,66	43,93	1.555,93	51,15	
Grupo III. Fabricación						
Nivel 5.	20.856,34	1.489,74	49,07	1.738,03	57,14	12,05
Nivel 4.	20.143,27	1.438,81	47,40	1.678,61	55,19	11,64
Nivel 3.	19.430,20	1.387,87	45,72	1.619,18	53,23	11,24
Nivel 2.	19.138,26	1.367,02	45,03	1.594,85	52,43	11,06
Nivel 1.	18.938,09	1.352,72	44,56	1.578,17	51,89	10,95

Tabla salarial 2029 de Reparadores de Calzado y Duplicado de Llaves. Aplicable desde 1 de enero hasta 31 de diciembre (tablas provisionales a falta de revisión según lo establecido en el artículo 35 del CC)

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

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

	Salario anual 2,5 % – Euros	Salario mes (Tabla I) – Euros	Salario día (Tabla I) – Euros	Salario mes (Tabla II) – Euros	Salario día (Tabla II) – Euros
Reparadores de Calzado y Duplicados de llaves					
Reparadores/Duplicadores (+ de 6 años).	20.499,79	1.464,27	48,23	1.708,32	56,16
Reparadores/Duplicadores (+ de 1 año a 6 años).	19.786,74	1.413,34	46,56	1.648,90	54,21
Reparadores/Duplicadores (+ de 1.er año).	18.264,31	1.304,59	42,97	1.522,03	50,04

En todo caso, la retribución salarial del personal Reparadores/Duplicadores (+ de 1.er año) prevista en el convenio deberá garantizar en cada uno de los años, en su conjunto y cómputo anual, el Salario Mínimo Interprofesional, de forma que, si por la falta, insuficiencia o no devengo de la carencia de incentivos no se alcanzara dicho umbral mínimo, la empresa vendrá obligada a abonar un complemento por la diferencia necesaria hasta su íntegra cobertura.