



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

429 RESOLUCION INSCRIPCION CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS HORMAS, TACONES, PISOS PLANTAS Y CUÑAS PLASTICO

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la **INDUSTRIA DE HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO** de la provincia de Alicante. Código convenio 03000735011981

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 4/07/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para la INDUSTRIA DE HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por la parte empresarial, por la Asociación Española de Empresas de Componentes y Maquinaria para el Calzado y la Marroquinería (AEC) y, por la parte sindical, por el sindicato UGT-PV.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 6/07/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 14/07/2023.

III. En fecha 28/07/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 20/12/2023.

IV. En fecha 15/01/2024 se efectuó un segundo requerimiento que ha sido atendido en fecha 16/01/2024.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 17 de enero de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Díaz



**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL
PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, PISOS,
PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO.**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional. -

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los Trabajadores/as de la actividad de Hormas, Tacónes, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

Artículo 2.- Ámbito Territorial. -

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Artículo 3.- Ámbito Personal. -

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la Empresa.

Todas las condiciones económicas y de otra índole, contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las empresas, que impliquen condición más beneficiosa en relación a las condiciones convenidas por el personal, subsistirán como garantía «ad personam» para quienes vengan gozando de ellas.

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



Artículo 4.- Ámbito Temporal y duración. -

El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, en años naturales. Y se prorrogará de año en año de no producirse su denuncia.

Artículo 5.- Denuncia, Resolución o Revisión.

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

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

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7. Compensación y absorción.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 8. Adhesión y concurrencia. -

En cuanto a la adhesión y concurrencia del Convenio, se estará a lo dispuesto en cada momento en las normas legales vigentes al respecto.

Artículo 9. Comisión Paritaria. -

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente



Convenio, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas con carácter preceptivo.

Representación:

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por cuatro personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por cuatro representantes de la organización empresarial firmante, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos personas que realicen labores de secretaría.

Asesoramiento:

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Domicilio de la Comisión:

Será domicilio oficial de la Comisión Mixta, para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de los de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

- AEC: Elche Parque Empresarial, C/Severo Ochoa, 42 – 1ª Planta 03203 Elche, Alicante.
- UGT-FICA: Plaza de la Constitución, 3 - 03203 Elche, Alicante.

Validez: Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación. La comisión Mixta se reunirá en el plazo de 15 días hábiles, los acuerdos de la comisión Mixta requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, en caso de controversia se remitirá al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. El presidente será nombrado por las partes, acordándose que recaiga en la persona del presidente del Convenio.

Procedimiento: Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la parte que convoque a la Comisión. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en el máximo de tres días.



Funciones de la Comisión: las funciones serán en particular las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Art 91 del E.T.
- b) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no haya sido firmantes del convenio siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los Art. 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- c) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Observatorio:

Las organizaciones firmantes del presente convenio, deciden constituir el observatorio del Convenio de la Industria HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO, con el fin de realizar un correcto y eficaz seguimiento del desarrollo tanto a nivel del sector como económico. De esta manera acuerdan realizar durante la vigencia del Convenio varias reuniones dentro del Observatorio.

Artículo 10. Solución extrajudicial de conflictos la Mediación y el Arbitraje RD-Ley 7/2011.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV el 17 de febrero de 2023 y entrada en vigor el 01 de julio de 2023, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV), para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

Artículo 11. Cláusula de inaplicación. -

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para



negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio colectivo será el siguiente:

1. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
2. Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria.



3. La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/delegadas de personal, si los hubiese, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no aplicación.
4. A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un período de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores/as y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho período de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.
5. En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.
6. En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores/as en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo y salvo que los trabajadores/as decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores/as de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el Art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.
8. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores/as de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio.
9. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.
10. En caso de desacuerdo en el periodo de consulta cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde la discrepancia que le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara el acuerdo las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje establecido en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL).

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.- Generalidades.

La organización práctica del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que la ejecutará oyendo



previamente a los Representantes de los Trabajadores/as. No obstante, y atendiendo a la negociación colectiva, las partes firmantes del presente convenio acuerdan la siguiente clasificación según grupos profesionales.

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo 13, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista un máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece que:

- a) Para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan reconocido un salario superior al que resulte de aplicar el nuevo grupo profesional, mantendrá como garantía personal el salario que viene percibiendo, aplicándose a este, las futuras subidas salariales que se desprendan por los incrementos de las futuras negociaciones de Convenio.
- b) La aplicación de esta nueva clasificación profesional se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En el supuesto de no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la Comisión Mixta, en los términos que establece el presente Convenio.

Artículo 13. Definición de Grupos Profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria de Pisos, Hormas, Tacones y Cuñas de Plástico.

Grupo Profesional 0.

A) Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa y que no necesitan formación específica.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones o (participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones departamentos, fábricas, plantas o cualquier otro ámbito similar.



Grupo Profesional 1.

NIVEL 1.

A) Criterios generales.

Operaciones que se ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo y/o atención y que no necesitan formación específica.

B) Ejemplos.

- Operaciones manuales en arreglos en el envasado.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales aquéllas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Tareas de vigilancia en naves o recintos .
- Tareas consistentes en efectuar recados, encargos, transporte manual o movimiento de producto entre secciones o dentro de los almacenes.

C) Puestos de trabajo.

Molido. Trabajos de molido de suelas y materiales de PVC, granza, etc.

Envasado. Trabajos de arreglos a mano

Logística. Trabajos de mozo de almacén

Otros trabajos

- Tareas de guarda y vigilancia
- Tareas auxiliares de laboratorio
- Ayudantes

NIVEL 2.

A) Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria terminada con experiencia profesional o un Ciclo Formativo de Grado Medio.



B) Ejemplos.

- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación, reparto de correspondencia, punteo, atención telefónica, etc.
- Tareas de recepcionista sin manejo de idiomas

C) Puestos de trabajo.

Administración. Trabajos de auxiliar administrativo/ a

Grupo Profesional 2.

A) Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos de tipo profesional de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres y/o manejo de pantallas simples de programas informáticos.

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria con experiencia profesional o un Ciclo Formativo de Grado Medio.

B) Ejemplos.

- Tareas elementales en el proceso de producción.
- Funciones de pago y cobro a domicilio
- Tareas de transporte interno y paletización con medios mecánicos.
- Conductores de vehículos con permiso de conducir clase B.
- Tareas básicas de anotaciones contables, cálculo de comisiones, conciliaciones bancarias.

C) Puestos de trabajo.

Administración. Trabajos de oficial de 2ª administrativo/a.

Pesado fórmulas. Pesador de acelerantes y productos químicos.

Mezclador. Realización de mezclas de materias primas, en mezcladora de bandas, horizontal, Henschel, Turbomezcladoras, u otras.

Fabricación Pastas y Concentrados. Realización de productos empastados o líquidos con agitadores murales o de otro tipo.

Fabricación en Reactor. Realización de productos en reactor/diluidor, cargando las materias primas, observancia y control de los parámetros de producción, y descarga y envasado de los mismos.



Extrusionado de Granzas. Alimentación de las máquinas, control de temperaturas y procesos, control del corte y apelmazamientos, control de calidad (visual), limpieza entre lotes.

Bamburi. Bamburista con experiencia.

Laminado en Cilindro. Cilindrero laminador (tirar a medida incluyendo acelerantes)

Preformador. Hacer preformas en máquina barwell.

Vulcanizado prensas.

- Tareas de reposición de materiales en prensa.
- Preneros
- Limpieza, cambio y almacenamiento de moldes

Troquelado. Troquelado de piezas en máquina de brazo y/o de puente

Inyectado prensas.

- Inyectadores en prensas
- Limpieza, cambio y almacenamiento de moldes

Formulación poliuretano. Formuladores de poliuretano

Inyectado máquina rotativa.

- Inyectadores en máquina rotativa
- Limpieza, cambio y almacenamiento de moldes.
- Responsables de máquina rotativa

Lavado. Lavado de suelas en máquina.

Refinado a máquina. Recortado de rebabas a máquina.

Pintado

- Pintado de suelas a pistola y/o rodillo
- Pintado de suelas con máquina automática (bicolor, tren de pintado)
- Tareas de limpieza de máquinas y mascarillas

Lijado. Lijado exterior e interior de suelas

Pulido y/o Cepillado. Pulido y cepillado

Envasado.

- Tareas de revisión de calidad
- Tareas en encajado o envasado

Logística

- Recogida y almacenamiento con medios mecánicos.
- Carga y descarga con control de entradas y salidas de almacén.

Grupo Profesional 3.

A) Criterios generales.

Trabajos de ejecución generalmente autónoma, que exigen habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando



bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por uno u otros trabajadores.

La formación básica exigible es la equivalente Bachillerato o Ciclo Superior

B) Ejemplos.

Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y con la posibilidad de tener a cargo personal de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Cálculos precisos y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones.
- Confección y seguimientos de planificaciones de producción.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio, bajo supervisión. Cuidado de los aparatos y su homologación, así como la preparación y obtención de muestras, efectuar cálculos y certificados y boletines de análisis o similares.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir clase C, D o E, entendiéndose que pueden alternar la actividad de conducir con la del reparto.
- Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

C) Puestos de trabajo.

En la industria

- Encargado
- Jefe de Sección de Organización de 1ª
- Analista de Laboratorio

En el área comercial

- Delegado de Ventas

Administración

- Programador de ordenadores



- Oficial de 1ª Administrativo, Contable...

Grupo Profesional 4.

A) Criterios generales.

Funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria terminada con experiencia profesional o un Ciclo Formativo de Grado Medio.

B) Ejemplos.

Tareas consistentes en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.

- Programador de informática.
- Elaboración y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que pueden ser secundadas por operarios de grupos profesionales inferiores.
- Responsabilidad de la supervisión según especificaciones recibidas de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.
- Tareas de contabilidad consistentes en elaborar estados contables (balances, presupuestos,...)
- Vendedores especializados .

C) Puestos de trabajo.

Administración.

- Jefe de 1ª Administrativo
- Analista de programas.

En el área comercial.

- Jefe de ventas

Grupo Profesional 5.

A) Criterios generales.

Funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que aún sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. La formación básica exigible es la equivalente a Titulación Universitaria Media.



B) Ejemplos.

- Tareas consistentes en la colaboración de trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales, asesoramientos...
- Análisis de aplicaciones informáticas.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.

Grupo Profesional 6.

A) Criterios generales.

Funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente bajo supervisión del director técnico, un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. La formación básica exigible es la equivalente a Titulación Universitaria Superior.

B) Ejemplos.

- Responsabilidad técnica de un laboratorio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de tareas administrativas en empresas de tipo medio.
- Análisis de sistemas informáticos.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal de una zona o demarcación comercial geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos

Grupo Profesional 7.

A) Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión al personal del Grupo Profesional 0. La formación básica exigible es la equivalente a Titulación Universitaria Superior.

B) Ejemplos.

- Funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Funciones consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- Tareas de gestión e investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

Artículo 14.- Extensión de la organización del trabajo. -

A) Rendimiento normal exigible

1. 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, se computará diariamente.

2. Para el cumplimiento de la actividad normal, se adjudicarán los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para su consecución.

B) Fijación de los índices de desperdicios y calidad.

1. La Empresa podrá determinar tanto el índice de desperdicio como el de calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

La calidad admisible afecta tanto a las unidades defectuosas producidas por cada persona, como a las unidades defectuosas que, aun no siendo imputable a su acción directa, sí que, habiendo sido procesadas por ella, no la detecta y retira del proceso de producción, permitiendo que pase al siguiente puesto o proceso de trabajo.

2. La Empresa podrá cambiar de puesto de trabajo de forma temporal o definitiva a aquellas personas que de forma reiterada superen los índices de desperdicio o tara establecida por la empresa, sin perjuicio de la aplicación de otras medidas de carácter disciplinario.

C) Operaciones de mantenimiento preventivo y de limpieza.

1. La Empresa podrá determinar los tiempos que deben emplearse para la realización de tareas de mantenimiento preventivo de la maquinaria encomendada y a la limpieza del lugar de trabajo.
2. El tiempo dedicado a estas tareas no será computable a la hora de determinar el rendimiento normal exigible.

D) Implantación de sistemas de incentivos.

1. La remuneración del rendimiento normal o actividad normal se corresponde con el salario de Convenio de cada Grupo Profesional.
2. Para establecer incentivos, así como adaptarlos al presente Convenio, se debe partir del rendimiento normal.
3. Los incentivos por cantidad se aplicarán a los trabajos productivos que añaden valor a la Empresa. Están medidos, tienen un tiempo objetivo o hay un acuerdo entre las partes de dicho tiempo y son susceptibles de ser reducidos por la velocidad, habilidad o método de trabajo. No se contabiliza como trabajo productivo las reparaciones, retrabajos, unidades defectuosas, trabajos de limpieza mantenimiento, trabajos no medidos y en general cualquier trabajo de No Valor Añadido, aunque sean necesarios y recurrentes para el normal funcionamiento de la Empresa.
4. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, turno,...etc.) o individuales, según determine la Empresa, dando prioridad al establecimiento de incentivos colectivos allí donde sea susceptible su implantación.
5. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual, a todas aquellas personas que por falta de aptitud, interés, atención o por producir un número de unidades defectuosas tanto si son imputables a la acción del trabajador como si no lo son, dejando que estas pasen al siguiente proceso productivo sin el consentimiento del responsable de sección o fabricación, superiores al índice de calidad y/o desperdicio establecido por la Empresa, objetivamente demostrado, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables a cada caso, tales como el cambio de puesto de trabajo temporal o definitivo y/o aplicación del régimen disciplinario regulado en el presente Convenio.



6. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones o individualmente, de forma temporal, por falta o disminución del trabajo, por procederse a la reforma de las instalaciones, por revisión y actualización del sistema de incentivos, en cuyo caso deberá ser informada la plantilla.
7. El sistema de incentivos debe estar alineado con la estrategia de la Empresa, debe ser alcanzable, flexible y manejable, entendible por todos y justo para todas las partes, por tanto su reparto puede estar vinculado no solo a la mejora de la productividad individual, sino también a la mejora de la actividad de la sección y/o de la planta, así como a promover la mejora de la calidad, la polivalencia y cualquier otro objetivo estratégico que la empresa quiera alcanzar, pudiendo ser estos objetivos distintos para cada período de tiempo.
8. Cuando haya un error manifiesto en el cálculo del sistema de incentivos o cuando se produzcan variaciones en la organización del trabajo, métodos de trabajo, distribución del personal, cambio de funciones, nuevos modelos que no se puedan encuadrar en las familias de modelos ya existentes, variaciones técnicas de maquinaria y/o materiales que afecten al sistema de incentivos implantado, este podrá ser revisado por la Empresa para adecuarlo a la nueva realidad de trabajo.
9. La Empresa destinará un porcentaje a pagar en concepto de incentivos que se aplicará al salario Convenio de cada grupo profesional, pudiendo ser este distinto en función del puesto de trabajo de que se trate.
10. El cálculo del incentivo a los efectos de la productividad, se realizará teniendo en cuenta las unidades buenas (descontando las defectuosas) producidas por hora hombre trabajada que superen el nivel de actividad exigible.
Para realizar el cálculo, se confeccionará una tabla donde se reflejen en una columna las unidades buenas producidas por hora hombre y en otra el porcentaje de incentivos que le corresponde a cada cantidad de unidades producidas, de forma que a las unidades producidas exigibles le corresponde un 0% de incentivos y a máximo de unidades producidas le corresponde el 100%, escalando por tramos de unidades producidas entre ambos porcentajes.

CAPÍTULO III

INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, CONTRATACIÓN, ASCENSOS, TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTO Y CESES.

Artículo 15.- Ingresos.

El ingreso de los Trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los Trabajadores/as de edad madura, personas discapacitadas, cabezas de familia numerosas, etc.



La puesta en práctica de las previsiones del derecho preferente para el ingreso y del proceso de selección y contratación regulados en el presente artículo deberán respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 03/2018 de 05 de diciembre, de Protección de Datos Personales garantía de los derechos digitales.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación, contrato para la obtención de práctica profesional. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 19 del presente Convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

En cada centro de trabajo o Empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y documentación a aportar. El Comité o los Delegados de Personal comunicarán en el plazo de 48 horas las observaciones que estimen pertinentes.

El Empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección y la documentación a aportar por los aspirantes. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto una vez recibida la información indicada anteriormente, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.



Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

Artículo 16.- Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de



prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 17.- Contratación. -

En materia de contratación laboral, se estará a las disposiciones legales sobre la materia con las particularidades que a continuación se establecen para las tipologías contractuales que se citan y se establecen en el Estatuto de los Trabajadores Sección 4ª modalidades del contrato de trabajo.

Las modificaciones legislativas que se produzcan durante la vigencia del presente convenio que pudieran colisionar con lo establecido en el presente artículo tendrán la prioridad aplicativa sobre el mismo, entendiéndose incorporadas automáticamente a lo aquí regulado.

Artículo 18.- Modalidades del contrato de trabajo.

1.- Contrato formativo. -

1.1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

1.2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.



b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de



diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.



l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

1.3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.



d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

1.4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.



f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.



7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

2.- Contratación temporal de duración determinada. -

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

2.1.- Contrato eventual por circunstancias de la producción. -

A efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se ampliará la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán



trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2.2.- Contrato a tiempo parcial. -

Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinida. El porcentaje máximo de horas complementarias sobre las ordinarias no podrá exceder del 40%. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá superar el límite legal de trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 del artículo 12 del ET.

2.3.- El contrato de sustitución. -

El contrato de sustitución regulado por el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse como contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.



3.- Teletrabajo y Trabajo a distancia. -

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de 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 09 de julio de trabajo a distancia.

2. Trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de la realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta, durante toda la jornada o parte de ella, con carácter regular. Queda 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.

Teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

3. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 09 de julio, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en el real decreto mencionado. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia será el regulado en el artículo 7 del Real Decreto-ley, que deberá realizarse por escrito. 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 en dicho acuerdo.

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



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

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

5. 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.

6. Las personas que trabajan 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 garantizara la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

7. 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.

4.- Contrato fijo discontinuo. -

El contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



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

La distribución horaria será, en jornadas diarias y semanales, preferiblemente a tiempo completo.

Se garantizará un periodo de llamamiento mínimo de 150 días al año.

El llamamiento se producirá por orden de antigüedad en cada sección y puesto de trabajo. El llamamiento de los fijos discontinuos se comunicará a las personas afectadas con antelación de 15 días a la fecha de su incorporación.

En el caso de una caída de la demanda materializada en la falta de pedidos que haga imposible el llamamiento en las fechas previstas, se comunicará por escrito a las personas afectadas y a la RLT indicando que se va a retrasar el tiempo del llamamiento.

En caso de que no existan garantías de la duración mínima de los 150 días, se tendrá que proceder a realizar un expediente de regulación temporal de empleo.

El cese del periodo de actividades se notificará a cada persona por escrito, con una semana de antelación.

Esta comisión negociadora quiere dejar claro que los periodos vacacionales no pueden ser sustituidos por periodos de finalización de campañas.

El colectivo de personas fijas discontinuas, tendrán preferencia en la cobertura de vacantes fijas ordinarias en los contratos fijos.



5. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir actividades ocasionales, acumulación de trabajo por exceso de pedidos, preselección o interinidad.

No podrá hacerse uso de esta modalidad para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses en un puesto de trabajo por despido improcedente o amortización del puesto de trabajo que se pretenda cubrir, ni tampoco para realizar actividades y trabajos especialmente peligrosos.

Para estas personas regirán las mismas condiciones de trabajo que para las de las Empresas usuarias, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen al personal que realice la misma o equivalente función, salvo los complementos de carácter estrictamente personal y los no ligados a la actividad desarrollada. La empresa usuaria asume la responsabilidad que le impone la ley en relación con el cumplimiento de las obligaciones de las empresas de trabajo temporal.

Inviolabilidad de la persona del trabajador. -

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Seguridad y salud en el trabajo. –

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.



3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a

seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

5. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.

También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.



Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.
4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 19.- Subcontratación de obras y servicios. -

La contratación y subcontratación de actividades y/o servicios se realizará según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 20.- Cesión de Trabajadores. –

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 21.- Acción positiva. -

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.



Artículo 22.- Ascensos.

El derecho a la promoción profesional a través de los ascensos deberá ponerse en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y reglamentos de ascenso que puedan existir o se hayan acordado en las empresas con los representantes de los trabajadores, y se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudirse a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 23.- Traslados.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. De conformidad con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, para que pueda producirse el traslado de las personas trabajadoras deberán existir razones



económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, además la persona trabajadora tendrá derecho a optar por el traslado o por la extinción de su contrato. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las Empresas solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de 10 años, tan solo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado, vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniere disfrutando, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

4. Los Trabajadores/as con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 24.- Traslado del centro de trabajo. -

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, salvo casos de fuerza mayor. En cualquier caso, será necesario comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras el traslado en los términos del artículo 64.5. c) del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, será necesario tener en cuenta las disposiciones del artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores que establecen que el traslado de la totalidad de un centro de trabajo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad. El Trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún Trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleve a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 25. Trabajos de distinto nivel. -



La Empresa en base a la necesidad de la organización y planificación del trabajo diario, se requiere el establecimiento de una polivalencia efectiva que permita adecuar las cargas de trabajo a aquellos puestos que lo requieran destinando durante la jornada de trabajo a los trabajadores/as disponibles en ese momento. La persona que pase a realizar trabajos de superior nivel, percibirá por el tiempo realmente trabajado, el salario correspondiente y los sistemas de incentivos del puesto que esté desarrollando en ese momento, siempre y cuando alcance los niveles de actividad exigibles del puesto que está ocupando y en caso de no tener establecido un nivel de actividad exigible, este se obtendrá calculando la media de las producciones que obtienen las personas que ocupen un puesto igual o similar. De acuerdo a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 2, "la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores".

Artículo 26.- Ceses voluntarios. -

Los Trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico, servicios y comercial 45 días, salvo para los grupos de administrativos que será de 20 días. Personal especialista y no cualificado, 15 días. El incumplimiento por parte de los Trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de tal obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del Trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá esta obligación y por tanto no nace este derecho, si el Trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES LABORALES

Artículo 27.- Jornada. -

La jornada anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo. El cómputo de la jornada se efectuará por años naturales. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de los Trabajadores/as afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales



de trabajo efectivo, salvo en aquellas jornadas con duración inferior que se pacten en los contratos de trabajo.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos. De conformidad con el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la persona trabajadora sea menor de 18 años el descanso deberá ser de 30 minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo se considerará tiempo de trabajo efectivo, cuando por acuerdo individual o colectivo entre Empresarios y Trabajadores/as, así esté establecido o se establezca.

Artículo 28.- Flexibilidad de la Jornada. -

Mediante el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo anual, equivalente a (178 horas al año), en distribución semanal de lunes a viernes, respetando el número de horas anuales de trabajo.

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

1. La Empresa vendrá obligada a comunicar con cinco días de antelación, como mínimo, la fecha de inicio del período a flexibilizar, tanto en el caso de aumento como de reducción, acordando las fechas de su compensación de forma individual con cada persona afectada o con carácter general con la RLT.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Los trabajadores/as menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

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



La acumulación de horas de trabajo se compensará en los períodos de menor trabajo, efectuándose la misma en días completos de descanso o fracción, excluyéndose para esta compensación los periodos que coincidan con expedientes de regulación de empleo y bajas por I.L.T. o accidente y días festivos del calendario de la empresa.

2. 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.
3. En el caso de los contratos fijos discontinuos, las horas flexibilizadas se acumularán en jornadas completas que se aplicará, al final de la temporada natural, ampliando de esta forma el tiempo de duración de la misma, a efectos de cotización a la seguridad social. Cada hora acumulada se compensará con una hora de descanso.
4. La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores/as.
5. 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.
6. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre Empresarios y Trabajadores/as, así esté establecido o se establezca.
7. En el caso de los trabajadores/as menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.
8. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
9. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.
10. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en las empresas.



Artículo 29.- Horas extraordinarias. -

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
4. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y en los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al Trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 30.- Calendario laboral. -

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del calendario oficial, las Empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el calendario laboral para el año siguiente. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 31.- Vacaciones. -

En cumplimiento del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones deberán ser fijadas de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y, en caso de desacuerdo entre las partes, deberán someter la discrepancia a la jurisdicción social que fijará la fecha para su disfrute. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales o 22 días laborables para todos los Trabajadores/as. De esta vacación, como mínimo 21 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre o 15 laborables; no obstante, las Empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores/as, y en base a una mayor demanda de trabajo, podrán modificar el período de 21 días en otro inferior atendiendo a las necesidades productivas expresadas.



La vacación anual no podrá ser compensada en metálico. Los Trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado. En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa, designará el personal que durante dicho período habrá de ejecutar obras necesarias, laborales de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores/as.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal. El abono de la retribución del mes correspondiente a las vacaciones se realizará al final del mes, como cualquier otra retribución mensual.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados, redondeando al número entero más cercano al resultado.

En caso de fallecimiento del Trabajador, éste importe se satisfará a sus derechohabientes. El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del E.T, 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 e correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que le correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre



que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32.- Desplazamientos y dietas. -

El personal que se confiera alguna comisión de servicios, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen todos los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los mismos y siempre en base a un criterio previo fijado por la empresa y con un tope de gasto máximo.

Dichas dietas devengarán íntegramente el día de salida. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los Trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución de horarios permitan al Trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el Trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia

Artículo 33.- Licencias. -

El Trabajador, avisando con la posible antelación, y justificando debidamente la ausencia, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone. Si pudiendo avisar con antelación no lo hiciese o si el justificante no permitiese determinar de forma fehaciente las horas dedicadas a la licencia de que se trate, dicha ausencia quedará justificada, pero se perderá el derecho a la remuneración.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio y/o pareja de hecho.



2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, hija, que podrá ampliarse a cuatro días cuando sea necesario realizar un desplazamiento; siendo esta licencia, por nacimiento de hijo e hija, adicional al permiso de 16 semanas por el nacimiento del menor.
3. Cinco días 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 por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
5. Un día por traslado de domicilio habitual.
6. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, hijas, padres, madres, hermanos o hermanas, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 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.

8. El tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma, regulados en la legislación vigente.
En cuanto a los señalados en los números 1 y 2 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 34.- Excedencias. -

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, 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.



Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del Trabajador y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a las personas trabajadoras por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas.

El Trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el Trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, 4 años de servicio activo en la Empresa. Cuando el Trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional propio y si en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. El trabajador que se hallare en esta situación tendrá preferencia frente a cualquier nueva contratación y en las mejores condiciones posibles. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35.- Excedencias especiales. -

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

1. Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el Trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupará.
2. Enfermedad; una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Temporal y durante el tiempo que el Trabajador perciba la prestación de Incapacidad Temporal.



CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 36.- Sistema retributivo. -

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.



5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 37.- Salarios. -

El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria, deberán asegurarse de que el abono en cuenta corriente o libreta del Trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El Trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado según establece el artículo 29 del Estatuto de los trabajadores.

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 exclusión del complemento personal de antigüedad, de los incentivos por productividad y de los complementos salariales si los hubiese.

A partir de la fecha de la firma de este convenio a todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, se les aplicarán las siguientes subidas salariales sin cláusula de revisión salarial:

- Para el año 2022 se acuerda un incremento salarial del 4% desde el 1 julio.
- Para el 2023, se acuerda un incremento salarial del 3,5%.
- Para el 2024, un incremento salarial del 2,75%.
- Para el 2025, un incremento salarial del 2,25%.

Revisión salarial. Al finalizar el periodo de vigencia se revisarán al alza, en su caso, las tablas salariales por la diferencia entre el IPC real acumulado y la subida salarial acumulada en tablas hasta una diferencia máxima del 2,5%, que se adicionará a las tablas a partir de enero de 2026.

Artículo 38.- Gratificaciones extraordinarias. -

La Gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva antes del día 25 de diciembre, a razón de 30 días de salario de Convenio y la de julio se hará efectiva antes del día 25-de julio a razón de 30 días de salario Convenio. La Participación en



Beneficios será a razón de 15 días de salario Convenio y se hará efectiva hasta el 30 de marzo del año siguiente al que se devengue.

Artículo 39.- Igualdad de sexos y no discriminación. -

1. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en la L.O. de 3/2007 y en el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que establezcan las administraciones públicas, las partes firmantes del presente convenio colectivo fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias, y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación de los grupos profesionales, la promoción y formación, la retribuciones y la prevención de acosos sexuales y del acoso por razón de sexo.
2. La comisión Mixta del presente convenio colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios.
 - a. Tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto el empleo, formación, promoción, y el desarrollo de su trabajo.
 - b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equitación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer tenga igual retribución.
 - c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
 - d. Que el sistema de clasificación de los grupos profesionales no haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.
3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo.
 - a. Estudiar para su incorporación al convenio colectivo, las medidas de aplicación de las acciones de movilidad funcional para la cobertura de los puestos de carácter definido.
 - b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
 - c. Efectuar un seguimiento de evolución del empleo y de la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 40.- Antigüedad. -

Los trabajadores/as que a la fecha de la firma de este convenio vengan percibiendo el complemento de antigüedad, quedara como garantía ad personam.



Artículo 41.- Pluses obligatorios. -

Nocturnidad

Para el año 2022 y sucesivos el plus de nocturnidad, allí donde existiese, será el 25 por ciento del salario base correspondiente al grupo profesional, este comprenderá las horas entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana, salvo que el horario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Peligrosidad, penosidad y toxicidad

Los Pluses de Peligrosidad, penosidad y Toxicidad, allí donde existiesen, se calcularán para el año 2022 y sucesivos es del 10% sobre la siguiente base: 21,89 euros por día trabajado, quedando extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás Pluses, pasando a formar parte del salario base del Convenio.

Estos pluses se percibirán por día trabajado cuando realmente y de manera efectiva se desempeñe una actividad que comporte el riesgo por peligrosidad, penosidad y toxicidad. Será la jurisdicción laboral quien determine las circunstancias de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

El valor de los pluses establecido en el párrafo anterior se incrementará con el mismo porcentaje que se aplique en los salarios de los años 2023 y 2024.

CAPÍTULO VI

JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 42.- Jubilación anticipada a tiempo parcial. -

La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas. Asimismo, las Organizaciones firmantes consideran instrumentos adecuados para la consecución de aquellas finalidades, las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

Igualmente, debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato



de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43- Régimen disciplinario. -

Los Trabajadores/as podrán ser sancionados por las Direcciones de las Empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 44.- Graduación de las faltas. -

Toda falta cometida por un Trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, inhabilitación por un período no superior a 2 años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 45.- Procedimiento sancionador. -

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Asimismo, el Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.



Artículo 46.- Faltas leves. -

Se considerarán leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos nos e deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a veinte minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
5. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
6. Las discusiones con otros trabajadores/as o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que nos sean en presencia del público.
7. No llevar el uniforme o prenda de trabajo proporcionada por la empresa, o llevarlo de forma descuidada o rota.
8. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
10. Utilización del teléfono móvil y medios informáticos propios durante la jornada laboral.
11. Producir un número de unidades defectuosas entre el 0% y el 0,50% por encima de los índices de calidad y/o desperdicios admisibles, establecidos por la empresa, siempre y cuando sean imputables a la acción directa de la persona, o bien por la omisión de las acciones que debiera realizar según el procedimiento de trabajo establecido, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa.
12. Dejar pasar al siguiente puesto de trabajo o proceso de producción unidades defectuosas, entre el 0% y el 0,50% de las unidades computables como defectuosas, con independencia de si el fallo, tara o defecto es imputable a la acción directa de la persona o no, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa.
13. No realizar correctamente los controles de presencia, tanto en la entrada como en la salida de la empresa hasta 3 veces en el mismo mes.

Artículo 47.- Faltas graves. -

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o



trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a veinte minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.



16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para los trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación propios o facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
21. Producir un número de unidades defectuosas entre el 0,51% y el 1% por encima de los índices de calidad y/o desperdicios admisibles, establecidos por la empresa, siempre y cuando sean imputables a la acción directa de la persona, o bien por la omisión de las acciones que debiera realizar según el procedimiento de trabajo establecido, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa, así como al control y consecución de los objetivos establecidos para garantizar los niveles de calidad y productividad exigidos en cada momento.
22. Dejar pasar al siguiente puesto de trabajo o proceso de producción unidades defectuosas entre el 0,51 y el 1% de las unidades computables como defectuosas, con independencia de si el fallo, tara o defecto es imputable a la acción directa de la persona o no, ya que es responsabilidad del trabajador el comprobar y cumplir con los requisitos de calidad establecidos en base a los objetivos fijados en cada momento por la empresa.
23. No realizar los marcajes de control de presencia, bien a la entrada o la salida cuando estos superen los 3 mensuales, o exista reiteración de al menos 3 veces en un año en la comisión de falta leve por este mismo concepto.

Artículo 48.- Faltas muy graves. -

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los trabajadores/as o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.



3. La utilización indebida de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de la prestación laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
6. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
9. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as y trabajadoras.
10. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
11. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
13. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
14. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.
15. El acoso sexual o por razón de sexo, hacia cualquier persona de la empresa.

Artículo 49.- Prescripción. -

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



CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 50.- Principios generales. -

En materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevenciones de Riesgos Laborales 31/1995 y la Ley General de Salud Pública 33/2011, así como otras disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 51.- Prendas de trabajo. -

Las Empresas proveerán con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- **Técnicos:** dos batas al año.
- **Personal obrero:** dos monos o buzos al año.

Asimismo, será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Por parte del personal y durante la jornada de trabajo es obligatorio el uso de las prendas de trabajo que la empresa les ha proporcionado.

Artículo 52.- Revisión médica. -

En cumplimiento del artículo 22. Vigilancia de la Salud de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas se comprometen a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores/as que estén en alta en el momento de la realización del reconocimiento médico a través del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene, siempre y cuando el trabajador/a preste su consentimiento, siendo este de carácter voluntario.

Artículo 53.- Asistencia a consultorio médico. -

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 18 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. Asimismo, tampoco quedan incluidos en esta limitación los tres días anuales en la primera baja por enfermedad, que se abonarán al 50% del salario diario. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

Para el correcto cómputo de las horas de asistencia a consultorios médicos, el trabajador/a, deberá aportar justificante en el que conste de forma fehaciente la hora de entrada y de salida a dicho consultorio médico. En caso de que el justificante no permita imputar las horas que se ha estado en dicho consultorio, se entenderá que la ausencia está justificada pero no tendrá derecho a retribución.

Artículo 54.- Accidentes de trabajo y Enfermedad Común y accidentes itinere. -

Las Empresas complementarán hasta el 100 por 100 de la base reguladora las prestaciones que perciba el Trabajador en los casos de accidente laboral y accidente in itinere a partir del primer día de la baja y hasta el nonagésimo. En el caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común la Empresa completará la prestación que perciba el Trabajador hasta el 75% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta el vigésimo día.

MEDIO AMBIENTE

Artículo 55.- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente. -

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.



De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

1. Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
2. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
3. Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
4. Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.
5. Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 trabajadores afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los delegados serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los delegados.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación dirigidos a los delegados y también al conjunto de los trabajadores.



CAPÍTULO X

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Artículo 56.- Responsabilidad Social Empresarial. -

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de los trabajadores, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

CAPITULO XI

FORMACIÓN

Artículo 57.- 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 los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.



Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades del sector del calzado y sus componentes y de la Industria afectada por este convenio, así como entienden que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus trabajadores con criterios de idoneidad y carácter universal.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, 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.

CAPITULO XII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 58. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

La Organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que sin merma de la autoridad que le corresponde, concede a los Representantes 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.
2. En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización del trabajo intervendrá el Comité de Empresa o Delegados/Delegadas de Personal en la forma prevista en el presente Convenio.
3. Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados/Delegadas de Personal; igualmente se exigirá de estos el informe, para el traslado parcial o total del centro de trabajo.



4. Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al Comité de Empresa o Delegados/ Delegadas de Personal, que remitirán preceptivamente un informe a la Autoridad Laboral competente.
5. En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o los Delegados/Delegadas de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la Autoridad Laboral.
6. 7. Cada temporada el Comité de Empresa o los Delegados/Delegadas de Personal serán informados por la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general del sector productivo a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la empresa, sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo de la empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su status jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.
7. 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.

Artículo 59. Representación Sindical

La Representación de los Trabajadores/as en Empresa o Centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez Trabajadores/as, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas Empresas o centros que cuenten entre seis y diez Trabajadores/as si así lo decidieran por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.



- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción con el máximo de setenta y cinco.

Artículo 60. Competencias sindicales

Las competencias y composición de los Comités de Empresa serán las establecidas por las disposiciones generales que regulen esta materia; no obstante, las personas afiliadas a un Sindicato podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical.

1. La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados/as ante la Dirección de la Empresa.
2. 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.
 - 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.
 - 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

Artículo 61. Funciones de los Delegados/as Sindicales

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.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Salud Laboral y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas en particular.
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.
6. Podrán recabar cuotas a sus afiliados/as, siempre que estos/as expresen su voluntad individual por escrito al respecto, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/las mismos/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 personas, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/a representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan.
9. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.
10. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados/as 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.



DISPOSICIONES

ADICIONALES

Disposición Adicional Única. -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 RLT, previa al sometimiento y aceptación de los trabajadores/as 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 RLT 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 RLT, con la aceptación de las personas afectadas.

DISPOSICIONES

FINALES

Primera. -

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengán establecidas o se establezcan por la legislación general y muy concretamente por el que Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollen.



Segunda. -

Ley de Igualdad:

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera. -

El presente Convenio ha sido suscrito por las Representaciones la Central Sindical Unión General de Trabajadores/as y por la Asociación Española de Empresas de Componentes para el Calzado. Representaciones legitimadas que reuniendo las condiciones establecidas en el articulado del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, se reconocieron como interlocutores para la negociación del Convenio, en sesión celebrada el día veintiséis de octubre de dos mil veintiuno.



TABLAS SALARIALES 2022 – CONVENIO DE HORMAS.

TABLAS SALARIALES			2022 (4,00%)			
Gº P.	NIVEL	ANTIGUAS CATEGORÍAS	DIA	MES	MES+PAGA	AÑO
I	I	Limpiador o Limpiadora Mozo de Almacén Guarda, Vigilante Peón	41,17	1.217,90	1.471,63	17.659,61
		II				
II		Oficial de Segunda Administrativo Oficial de 2ª Oficial de 3ª Profesional de 1ª y Encargado de Act.Comp. Profesional de 2ª y Encargado de Act.Comp. Oficial de 1ª	41,17	1.252,25	1.513,14	18.157,62
III		Graduado Social Ayudante Técnico Operador de Ordenadores Oficial de Primera Administrativo Programador de Máquinas Auxiliares Encargado Analista de Laboratorio Programador de Ordenadores Delegado de Ventas		1.282,70	1.549,93	18.599,22
IV		Jefe de Sección de Organización de 1ª Delineante Proyectista Inspector de Calidad		1.409,61	1.703,27	20.439,29
V		Perito o Ingeniero Técnico Analista Jefe de Ventas Jefe de Primera Administrativo Técnico		1.510,69	1.825,41	21.904,96
VI		Jefe de Proceso de Datos Técnico Jefe		1.886,08	2.279,02	27.348,22
VII	I	Subdirector Técnico		2.279,39	2.754,26	33.051,09
	II	Director Técnico		2.636,79	3.186,12	38.233,43



TABLAS SALARIALES 2023 – CONVENIO DE FORMAS.

TABLAS SALARIALES			2023 (3,50%)			
Gº P.	NIVEL	ANTIGUAS CATEGORÍAS	DIA	MES	MES+PAGA	AÑO
I	I	Limpiador o Limpiadora Mozo de Almacén Guarda, Vigilante Peón				
	II	Auxiliar Administrativo Viajante Agente de Propaganda y Publicidad Auxiliar de Laboratorio Ayudante Especialist y Ofic. 2ª Act.Comp.		1.260,53	1.523,14	18.277,70
II		Oficial de Segunda Administrativo Oficial de 2ª Oficial de 3ª Profesional de 1ª y Encargado de Act.Comp. Profesional de 2ª y Encargado de Act.Comp. Oficial de 1ª	42,61	1.296,08	1.566,10	18.793,14
III		Graduado Social Ayudante Técnico Operador de Ordenadores Oficial de Primera Administrativo Programador de Máquinas Auxiliares Encargado Analísta de Laboratorio Programador de Ordenadores Delegado de Ventas		1.327,60	1.604,18	19.250,19
IV		Jefe de Sección de Organización de 1ª Delineante Proyectista Inspector de Calidad		1.458,94	1.762,89	21.154,67
V		Perito o Ingeniero Técnico Analísta Jefe de Ventas Jefe de Primera Administrativo Técnico		1.563,56	1.889,30	22.671,63
VI		Jefe de Proceso de Datos Técnico Jefe		1.952,10	2.358,78	28.305,41
VII	I	Subdirector Técnico		2.359,16	2.850,66	34.207,87
	II	Director Técnico		2.729,08	3.297,63	39.571,61



TABLAS SALARIALES 2024 - CONVENIO DE HORMAS.

TABLAS SALARIALES			2024 (2,75%)			
Gº P.	NIVEL	ANTIGUAS CATEGORÍAS	DIA	MES	MES+PAGA	AÑO
I	I	Limpiador o Limpiadora Mozo de Almacén Guarda, Vigilante Peón		1.295,20	1.565,03	18.780,33
	II	Auxiliar Administrativo Viajante Agente de Propaganda y Publicidad Auxiliar de Laboratorio Ayudante Especialist y Ofic. 2ª Act.Comp.				
II		Oficial de Segunda Administrativo Oficial de 2ª Oficial de 3ª Profesional de 1ª y Encargado de Act.Comp. Profesional de 2ª y Encargado de Act.Comp. Oficial de 1ª	43,78	1.331,72	1.609,16	19.309,95
III		Graduado Social Ayudante Técnico Operador de Ordenadores Oficial de Primera Administrativo Programador de Máquinas Auxiliares Encargado Analista de Laboratorio Programador de Ordenadores Delegado de Ventas		1.364,11	1.648,30	19.779,57
IV		Jefe de Sección de Organización de 1ª Delineante Proyectista Inspector de Calidad		1.499,06	1.811,37	21.736,42
V		Perito o Ingeniero Técnico Analista Jefe de Ventas Jefe de Primera Administrativo Técnico		1.606,56	1.941,26	23.295,10
VI		Jefe de Proceso de Datos Técnico Jefe		2.005,78	2.423,65	29.083,81
VII	I	Subdirector Técnico		2.424,04	2.929,05	35.148,59
	II	Director Técnico		2.804,13	3.388,32	40.659,82



TABLAS SALARIALES 2025 - CONVENIO DE HORMAS.

TABLAS SALARIALES			2025 (2,25%)			
Gº P.	NIVEL	ANTIGUAS CATEGORÍAS	DIA	MES	MES+PAGA	AÑO
I	I	Limpiador o Limpiadora Mozo de Almacén Guarda, Vigilante Peón		1.324,34	1.600,24	19.202,89
	II	Auxiliar Administrativo Viajante Agente de Propaganda y Publicidad Auxiliar de Laboratorio Ayudante Especialist y Ofic. 2ª Act.Comp.				
II		Oficial de Segunda Administrativo Oficial de 2ª Oficial de 3ª Profesional de 1ª y Encargado de Act.Comp. Profesional de 2ª y Encargado de Act.Comp. Oficial de 1ª	44,77	1.361,68	1.645,37	19.744,43
III		Graduado Social Ayudante Técnico Operador de Ordenadores Oficial de Primera Administrativo Programador de Máquinas Auxiliares Encargado Analísta de Laboratorio Programador de Ordenadores Delegado de Ventas		1.394,80	1.685,38	20.224,61
IV		Jefe de Sección de Organización de 1ª Delineante Proyectista Inspector de Calidad		1.532,79	1.852,12	22.225,49
V		Perito o Ingeniero Técnico Analísta Jefe de Ventas Jefe de Primera Administrativo Técnico		1.642,71	1.984,94	23.819,24
VI		Jefe de Proceso de Datos Técnico Jefe		2.050,91	2.478,18	29.738,19
VII	I	Subdirector Técnico		2.478,58	2.994,95	35.939,43
	II	Director Técnico		2.867,22	3.464,56	41.574,67