



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

**4654** RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para el **COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO** de la provincia de Alicante – Código convenio 03000455011981

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 31/03/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el Comercio de Curtidos y Artículos para el Calzado 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 social, por las Centrales Sindicales UGT-PV y CCOO-PV.

II. En fecha 16/04/2025, de acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 6/05/2025.

III. En fecha 28/05/2025 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 9/06/2025.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.



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, 19 de junio de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

Cortes María Martínez de las Heras



## **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO DE LA PROVINCIAL DE ALICANTE.**

El presente Convenio ha sido concertado, de un lado, por la parte empresarial, la Asociación Española de Empresas de Componentes y Maquinaria para el Calzado y la Marroquinería A.E.C y por parte de los trabajadores y trabajadoras, de la Federación de Trabajadores del Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (U.G.T. P.V.) y La Federación de Servicios de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO. P.V.) que se reconocieron la legitimidad para negociar con fecha 17 de febrero de 2025.

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENE RALES**

##### **Artículo 1. - Ámbito Funcional.**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los Trabajadores/as de la actividad comercial de curtidos y artículos para el calzado.

##### **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.

##### **Artículo 4. – Ámbito Temporal y duración.**

El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, en años naturales. Y se prorrogará de año en año de no producirse su denuncia.



#### **Artículo 5. - Efectos Económicos**

No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 01 de enero 2025.

#### **Artículo 6. - 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. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento.

A partir de la de finalización de la vigencia del último convenio, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio en el plazo máximo de dos meses.

Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de un año. 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.

Durante el período que transcurra hasta el final de la mediación o laudo definitivo, también se mantendrá vigente. En todo caso las partes negociadoras podrán, de mutuo acuerdo, y antes de la finalización del período máximo establecido para la negociación del Convenio, anticipar la solicitud de arbitraje. Éste será obligatorio al objeto de resolver las diferencias que pudieran existir para el acuerdo definitivo del Convenio colectivo.

Asimismo, si denunciado el Convenio no se constituyese la Comisión Negociadora, en un plazo máximo de dos meses desde el vencimiento del Convenio, éste sería automáticamente prorrogado con el incremento anteriormente citado, siendo igualmente revisado por cualquiera de las partes con la diferencia existente en el supuesto de que el I.P.C. del año natural correspondiente fuese superior al incremento establecido. Esta subida no operará si deliberadamente alguna de las partes se opone a la constitución de la mesa negociadora, comunicándolo por escrito a la otra parte en el plazo de ese mismo mes.



#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la comisión negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del convenio. Si en el plazo de 2 meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 8. 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 9. - 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 10. 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 dos personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por dos 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.
- CC.OO. del País Valenciano: Carrer Illueca, 2 - 03206 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 del sector de comercio de curtidos y artículos para el calzado, 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 11. - 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 Extrajudicial, suscrito por la Comisión Negociadora el día 08 de febrero de 2023](#) de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valencina.

**Artículo 12. - 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, 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).



## CAPITULO II

### CONTRATACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 13. – 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 CAPÍTULO X, Artículo 54.- serán obligatoriamente clasificados por 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 14. - Contratación, Clasificación en razón de la permanencia en la Empresa. –

##### Modalidades de contratación

La contratación de trabajadores/as en las empresas del sector de comercio de curtidos y artículos para el calzado se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en las disposiciones legales vigentes en cada momento y en lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Las empresas podrán realizar contrataciones indefinidas, temporales, de formación en alternancia, en prácticas o cualquier otra modalidad que permita la normativa laboral vigente, adaptándose a las necesidades del puesto y de la actividad comercial.



### **Fomento de la estabilidad en el empleo**

Se promoverá como modalidad preferente la contratación indefinida, con el objetivo de favorecer la estabilidad del empleo en el sector. Asimismo, se fomentará la transformación de contratos temporales en indefinidos siempre que las circunstancias lo permitan, y se valorará positivamente la continuidad laboral dentro del desarrollo profesional de los trabajadores/as.

### **Clasificación del personal según permanencia**

A efectos de reconocimiento laboral y derechos vinculados a la antigüedad y vinculación con la empresa, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías según su permanencia:

- a) Personal en período de prueba: Aquel que se encuentre dentro del plazo establecido legal o convencionalmente.
  
- b) Personal con contrato temporal: Aquel contratado para atender necesidades coyunturales, campañas, sustituciones u otras causas justificadas.
  
- c) Personal indefinido: Aquel que ha superado el período de prueba y mantiene relación laboral sin límite temporal específico.

### **Seguimiento de la contratación**

Con objeto de promover la transparencia y el equilibrio en el uso de las modalidades de contratación, las empresas facilitarán periódicamente a la representación legal de los trabajadores/as, cuando la hubiere, información sobre la evolución de la plantilla, modalidades contractuales utilizadas y procesos de conversión a indefinidos.

### **Igualdad en el acceso al empleo**

Las contrataciones deberán realizarse con pleno respeto a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, garantizando el acceso y la permanencia sin distinción por razón de sexo, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra condición personal o social.



### 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, diversidad funcional, 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 17 deberán respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 03/2018, de 05 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los derechos digitales, y al Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta a la protección de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

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 y contrato para la obtención de la práctica profesional. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 21 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 18.2., 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, maternidad o paternidad.
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. 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.

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.

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.

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.

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 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 contratas, 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 TRET.

## **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 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia y lo regulado en el presente artículo.



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 el Real Decreto-ley citado, 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.

Para aquellos supuestos en los que se pueda aplicar dicha modalidad, para trabajos que no se repitan en fechas ciertas, se promoverá la existencia de dicho régimen contractual como medida que pretende fomentar el empleo en determinados subsectores donde esta modalidad contractual puede tener mejor acogida. Así, conforme a lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que dicha modalidad contractual será especialmente aplicable como medida para fomentar el empleo y fórmula para disminuir la eventualidad en el sector.

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 todo caso, en jornadas diarias y semanales a tiempo completo. El llamamiento se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo de actividad.



La jefatura de sección o mandos intermedios podrán tener llamamiento previo por razones organizativas.

Cada empresa establecerá y expondrá en el tablón de anuncios, o medio telemático de uso habitual en la empresa, la distribución en grupos o secciones de actividad de las personas con contrato fijo discontinuo.

El cese del periodo de actividad se notificará a cada persona por escrito, con una semana de antelación; y, en caso de que, después de la notificación, la empresa necesitare ampliar actividad sobrepasando dicha fecha, lo comunicará igualmente.

Los ceses de actividad de fijos discontinuos serán posteriores a los eventuales de cada sección, o puestos de trabajo dentro de la misma sección si estos fueran diferentes.

En las empresas de comercio de curtidos y artículos para el calzado, los contratos fijos discontinuos podrán utilizar también la modalidad de tiempo parcial.

El orden de llamamiento será, a falta de acuerdo de empresa recogido en el propio contrato, por orden de salida o a la finalización de la actividad, o en función de la cola de trabajo de cada puesto, o por acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores.

#### **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.**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente: de los grupos profesionales que impliquen funciones de mantenimiento o confianza serán de libre designación por la Empresa.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.



### **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. 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.

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, si requiere del establecimiento de una polivalencia efectiva, esta será siempre efectiva dentro de



los límites del artículo 39 del TRET permitiendo la movilidad funcional solo en situaciones justificadas y por periodos limitados.

#### **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.

### **CAPITULO III**

#### **CONDICIONES LABORALES**

#### **JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

#### **Artículo 27. - Jornada Laboral. -**

La jornada laboral para el Convenio de Curtidos y Artículos para el Calzado queda fijada en 40 horas semanales para el periodo de duración acordado y de lunes a viernes. Las partes negociadoras entienden, por la peculiar estructura del sector, así como por la propia organización y distribución de la jornada en las empresas pactada en el presente Convenio, que ya gozan de la suficiente flexibilidad sin más requisitos, no siendo necesario acordar porcentaje alguno sobre la jornada anual, cumpliendo así con lo establecido en el RD Ley 7/2011. En el supuesto de existir un cambio normativo al respecto del presente artículo, las partes se comprometen a debatir y a ajustar el presente artículo a la normativa legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



#### **Artículo 28.- 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 29. - Vacaciones. -**

Todos los trabajadores/as disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- Tendrán una duración de 30 días naturales para todas las categorías, respetándose cualquier período superior que a título personal tenga reconocido cualquier trabajador/a, las empresas de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as de las mismas, establecerán un cuadro de vacaciones con tres meses de antelación al disfrute de las mismas.
- El periodo de disfrute de las vacaciones será preferentemente en los meses de junio a septiembre, acomodándolo al periodo vacacional de la Industria del calzado en cada plaza.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 4, 5 y 7 del artículo 48 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

#### **Artículo 30. - Licencias y permisos retribuidos. -**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 37 del TRET, las licencias o permisos a que tienen derecho los trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio, serán las siguientes: El inicio de todos los permisos recogidos en este artículo tendrán su comienzo en día laborable.

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

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
  
- 2.- Un día de permiso retribuido al año para asuntos propios, que se fijará de acuerdo entre empresa y trabajador/a.



3.- 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.

4.- Dos días en caso de nacimiento de hijo o adopción en caso de que no tenga los 180 días.

5.- Cinco días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad y convivientes.

6.- Un día en caso de matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o particular con la consiguiente justificación en cada momento.

Con el fin de favorecer el perfeccionamiento cultural y profesional de los trabajadores/as, la dirección de las empresas afectadas por el presente convenio, concederán una licencia no retribuida o recuperable como máximo de 5 días al personal que tenga que realizar exámenes o pruebas de aptitud en Academias, escuelas o Institutos - oficialmente reconocidos, previa justificación de dicha necesidad.

8.- Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Así mismo, podrán optar por acumular el disfrute del derecho de reducción de su jornada por lactancia, en 22 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

El trabajador/a podrá ampliar el permiso a cuenta de sus vacaciones en caso de necesidad, previa comunicación a la empresa, o bien de común acuerdo con la misma en la recuperación del mismo.

Las parejas de hecho inscritas en el Registro Público existente al efecto tendrán derecho a los mismos permisos y en las mismas condiciones que el resto de trabajadores/as.



**Artículo 31. - Excedencias voluntarias. -**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Si el trabajador/a no solicita por escrito el reingreso antes del final del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

Cuando dentro de los límites fijados solicite expresamente su reintegro, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella corresponda o esperar a que se produzca vacante en su



categoría.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostenta cargo sindical de relevancia Provincial a nivel de secretaría de sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La excedencia por estudio deberá ser justificada anualmente mediante certificación expedida por el Centro en que se cursan dichos estudios.

## CAPITULO IV

### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### **Artículo 32.- 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. Respuesta.

### **Artículo 33. Salario mínimo interprofesional.**

El trabajador cobrará a jornada completa como mínimo el salario mínimo interprofesional que el Gobierno haya fijado anualmente, teniendo en cuenta que:

1. Con efecto a 1 de enero de 2025 el Salario Mínimo Interprofesional SMI se establece en 1.184 euros mensuales en 14 pagas. 16.576 euros brutos al año. Equivalentes a 39,47 euros al día para las personas trabajadoras que presten sus servicios por jornada.

2. Si se trabaja una jornada inferior, se percibirá de manera proporcional.

3. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

### **Artículo 34.- 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, sin que puedan exceder de hasta el 50 por ciento del importe del salario mensual, solicitados con una antelación de siete días y en una sola vez al mes.

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

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

A partir de la fecha de la firma de este convenio a todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, se les aplicarán una subida salarial del 3% anual en 2025 con efecto retroactivo al 01 de enero. Para el año 2026, 2027 y 2028 se aplicará una subida salarial del 2,5% anual, con una cláusula de revisión salarial de hasta el 0,5% siempre y cuando el IPC fuera superior a la subida salarial pactada de cada uno de esos años.

#### **Artículo 35.- Gratificaciones extraordinarias. -**

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as dos pagas extraordinarias al año, consistentes en dos mensualidades la primera, que se hará efectiva cuando se vayan a disfrutar las vacaciones, y mensualidad y media la segunda, que se abonará antes de Navidad. Estas pagas se harán efectivas con el total de las retribuciones que el trabajador/a perciba en su jornada ordinaria.

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de beneficios de empresa una paga de mes y medio de salario con el total de las retribuciones percibidas por el trabajador/a en jornada ordinaria. Esta paga se hará efectiva en la primera quincena del mes de marzo.

A fin de conmemorar las Fiestas Patronales de cada localidad, las empresas que puedan económicamente asumir dicha paga y lo acuerden, abonarán a los trabajadores/as una gratificación extraordinaria de 263,10 euros en 2025.

Aquellas empresas que de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as en su defecto con los mimos, podrán establecer el prorrateo de dichas pagas según les convenga.



**Artículo 36.- 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 al empleo, formación, promoción, y el desarrollo de su trabajo.
  - b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación 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 37. – Antigüedad. -**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios al 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

**Artículo 38. – 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 39.- Plus de nocturnidad. -**

Para el año 2025 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.

### **CAPÍTULO V**

#### **JUBILACIÓN PARCIAL**

#### **Artículo 40.- 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.



## CAPITULO VI

### SALUD LABORAL

#### **Artículo 41. - Vigilancia de la Salud. - Prevención de riesgos laborales.**

1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de la salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prorrogado más allá de la finalización de la relación laboral.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

#### **Artículo 42. - Prendas de trabajo. -**

Los trabajadores/as que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superiores a lo normal, se le facilitarán la uniformidad correspondiente, monos o prendas adecuadas al trabajo que se realice.



## CAPITULO VII

### IGUALDAD

#### **Artículo 43. - Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. -**

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán 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 profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:
  - a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
  - b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
  - c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
  - d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se 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, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
  - b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
  - c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y 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 44. - Acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. -**

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

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



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

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

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

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

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

La R.T. deberá contribuir a prevenir estas situaciones mediante la sensibilización de las personas frente al mismo y proporcionando la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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

## CAPITULO VIII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 45. - Faltas y Sanciones de los trabajadores y las trabajadoras. -**

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.



La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

#### **Artículo 46. - Graduación de las faltas. -**

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o internacionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

#### **Artículo 47. - Procedimiento sancionador. -**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

#### **Artículo 48. - Clases de Sanciones. -**

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.



2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:
  - Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
  - Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
  - Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

#### **Artículo 49. - Faltas Leves. -**

Serán faltas leves:

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. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. 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.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que nos sean en presencia del público.
8. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. 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.
11. Utilización del teléfono móvil y medios informáticos propios durante la jornada laboral.
12. No realizar correctamente los controles de presencia, tanto en la entrada como en la salida de la empresa (entre 1 y 3 veces al mes).

#### **Artículo 50. - Faltas Graves. -**

Serán faltas graves:

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. No realizar los marcajes de control de presencia, cuando estos superan los 3 mensuales habiendo mediado carta de sanción escrita.

#### **Artículo 51. - Faltas Muy Graves. -**

Serán faltas muy graves:

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 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. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. 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.
6. 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.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores y trabajadoras.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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.

#### **Artículo 52. – Prescripción. -**

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



tipificadas en este artículo, en las que se produce reiteración de impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

## CAPITULO IX

### DERECHOS SINDICALES

#### **Artículo 53. - Afiliación sindical. -**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a, a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a sus afiliados fuera de las horas de trabajo. Todas las empresas tendrán en sus locales un tablón de anuncios a disposición de los delegados de personal y Centrales sindicales con implantación en la misma.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas o centros de trabajo, se estará a las disposiciones legales en cada momento.

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a Centros Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, así como el número de la cuenta corriente, la cuantía de la cuota, así como la Central Sindical a la que pertenece.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.

## CAPITULO X

### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### **Artículo 54. – Grupos y Categorías profesionales. -**

##### **Grupo I.**



**Encargado/a general:** Ostentará este cargo aquella persona cuya función sea la organización y dirección de personal destinado a la manipulación y venta de artículos.

**Jefe/a de sucursal:** Persona a cuyo cargo se encuentre la responsabilidad de la dirección de una sucursal de la misma empresa.

**Oficial de Primera:** Dentro de esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

1. Persona que se designe a la vista de clientes, tanto dentro como fuera de la plaza, con motivo expreso de la gestión de ventas.
2. Persona cuya función sea la demostración y venta de los distintos artículos de la empresa; cuya experiencia en este menester sea superior a tres años.

**Oficial de Segunda:** Dentro de esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

1. Persona cuya función sea la demostración y venta de los distintos artículos de la empresa; cuya experiencia sea inferior a tres años.
2. Persona que se dedique al reparto de los géneros expedidos por la empresa, mediante vehículo a motor.

**Oficial de Tercera:** Persona cuya función es la preparación de pedidos, manipulación y confección de muestrarios, destapar, clasificar y distribuir en los lugares correspondientes, todos los artículos que reciban, llevando un ordenado control de la situación de los mismos.

Asimismo, también quedan incluidos en esta categoría aquellos trabajadores/as cuya función sea la de ayudar y apoyar a cualquiera de los trabajadores/as de la primera y segunda categoría, o bien la salida a reparto sin vehículo.

## Grupo II.

**Jefe/a de administración:** Persona dedicada a la dirección, distribución y organización de trabajo dentro de esta dependencia de la empresa.

**Contable:** Persona dedicada a la tenencia de libros y desarrollo de los mismos.

**Oficial Administrativo:** Aquella persona que se dedica a las tareas propias de la administración, bajo la supervisión del jefe Administrativo o contable.



**Auxiliar Administrativo:** Persona que, como su nombre indica, ayuda o auxilia en sus trabajos al Oficial administrativo o persona de superior categoría. La permanencia de esta categoría no será superior a tres años, procediendo en esa fecha a su ascenso a categoría superior.

### Grupo III.

**Personal de Limpieza:** Persona encargada de la limpieza de las instalaciones de la empresa, que podrá ser contratada por periodos distintos a los fijados en la cláusula especial cuarta de este Convenio.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA Diversidad. LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes y las empresas y personal adscrito a este convenio compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, se recomienda:

- Promover plantillas heterogéneas.
- Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Desarrollar las medidas contempladas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que será de aplicación en lo no previsto en esta disposición.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

#### Protocolo de Actuación ante Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos

Para el caso que las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio no tuvieran previsto y/o negociado un protocolo en cumplimiento de lo dispuesto en el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, podrá aplicar subsidiariamente el siguiente:



## 1. OBJETIVO

Este protocolo tiene como finalidad establecer medidas preventivas y procedimientos de actuación para minimizar riesgos y garantizar la seguridad de los trabajadores y las instalaciones de la empresa ante situaciones de emergencia derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos.

## 2. ALCANCE

Aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa, así como a las operaciones que puedan verse afectadas por estos eventos.

## 3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN

### 3.1. Identificación de Riesgos

- Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona: inundaciones, tormentas eléctricas, nevadas, huracanes, olas de calor, etc.
- Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.
- Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

### 3.2. Plan de Información y Formación

- Capacitar al personal sobre los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
- Difundir información sobre los riesgos meteorológicos y las medidas preventivas a través de carteles, correos electrónicos y reuniones informativas.
- Desarrollar simulacros periódicos para evaluar la efectividad del protocolo.

### 3.3. Recursos y Equipamiento

- Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores eléctricos, mantas, agua potable, etc.).
- Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales) estén operativos.
- Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.

## 4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO

### 4.1. Tormentas Eléctricas y Fuertes Vientos

- Suspender actividades al aire libre y refugiarse en zonas seguras.
- Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños.
- Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos.

### 4.2. Inundaciones

- Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.



- Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.
- No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.

#### **4.3. Nevadas y Olas de Frío**

- Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.
- Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.
- Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras.

#### **4.4. Olas de Calor**

- Promover la hidratación frecuente y evitar la exposición prolongada al sol.
- Reducir las actividades físicas intensas en horarios de alta temperatura.
- Garantizar la ventilación adecuada en espacios cerrados.

#### **4.5. Terremotos**

- Aplicar la regla de “agacharse, cubrirse y sujetarse” en caso de movimientos sísmicos.
- Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.
- Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.

### **5. RESPUESTA Y RECUPERACIÓN POST-EVENTO**

- Activar un grupo de Emergencias de la empresa para evaluar daños y coordinar la respuesta.
- Brindar asistencia a los empleados afectados y garantizar la comunicación con sus familiares.
- Implementar un plan de reanudación de actividades basado en la evaluación de seguridad.



**ANEXO ÚNICO**

**TABLA SALARIAL 2025**

**CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTICULOS PARA EL CALZADO**

<b>CATEGORÍA Y GRUPO</b>	<b>SALARIO 2025</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>INCREMENTO 3%</b>
ENCARGADO GENERAL	1.471,34 €
JEFE DE SUCURSAL	1.471,34 €
OFICIAL DE PRIMERA	1.135,08 €
OFICIAL DE SEGUNDA	1.051,47 €
OFICIAL DE TERCERA	926,36 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.408,22 €
CONTABLE	1.276,70 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.155,97 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.029,91 €
<b>GRUPO III</b>	
PERSONAL DE LIMPIEZA	926,36 €
<b>SALARIO ANUAL COMPUTADAS PAGAS</b>	
<b>GRUPO I</b>	
ENCARGADO GENERAL	25.012,78 €
JEFE DE SUCURSAL	25.012,78 €
OFICIAL DE PRIMERA	19.296,44 €
OFICIAL DE SEGUNDA	17.874,97 €
OFICIAL DE TERCERA	15.748,04 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	23.939,67 €
CONTABLE	21.703,93 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	19.651,51 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (MAYOR DE 21 AÑOS)	17.508,54 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	15.748,04 €
* PAGA PATRONA	263,10 €



**TABLA SALARIAL 2026**

**CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTICULOS PARA EL CALZADO**

<b>CATEGORÍA Y GRUPO</b>	<b>SALARIO 2026</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>INCREMENTO 2,5%</b>
ENCARGADO GENERAL	1.508,12 €
JEFE DE SUCURSAL	1.515,48 €
OFICIAL DE PRIMERA	1.169,14 €
OFICIAL DE SEGUNDA	1.083,01 €
OFICIAL DE TERCERA	954,15 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.450,46 €
CONTABLE	1.315,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.190,65 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.060,81 €
<b>GRUPO III</b>	
PERSONAL DE LIMPIEZA	954,15 €

**SALARIO ANUAL COMPUTADAS PAGAS**

<b>GRUPO I</b>	
ENCARGADO GENERAL	25.763,16 €
JEFE DE SUCURSAL	25.763,16 €
OFICIAL DE PRIMERA	19.875,34 €
OFICIAL DE SEGUNDA	18.411,22 €
OFICIAL DE TERCERA	16.220,48 €
<b>GRUPO II</b>	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	24.657,86 €
CONTABLE	22.355,05 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	20.241,05 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (MAYOR DE 21 AÑOS)	18.033,80 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	16.220,48 €
* PAGA PATRONA	270,99 €