

Resolución de 12 de julio de 2000, de la Dirección general de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado (código de Convenio número 9900805), que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 2000, de una parte, por la Federación de Industria del Calzado (FICE) y la Asociación de Empresas Auxiliares del Calzado (AEAC), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Industrias Afines de UGT (FIA-UGT) y la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC. 00. (FITEQACC. 00.), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 2000. - La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.' ÁMBITOS DE APLICACIÓN, VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

Denuncia y promoción

Artículo 1. Ambito territorial, funcional y personal.

A) Ámbito territorial: El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado español.

B) Ámbito funcional: El Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación de calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación de calzado.

C) Ámbito personal: El Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito Funcional.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 2000, sea cual sea su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 28 de febrero 2002.

Se recomienda a las empresas que abonen los salarios pactados desde el día de la firma del Convenio, ya que su entrada en vigor será desde el día 1 de marzo de 2000, y las empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha hasta la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa, penalizándose las demoras con un 25 por ciento de la cantidad adeudada.

Artículo 3. Aplicación, y garantía personal.

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

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

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

Artículo 4. Denuncia y promoción.

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

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

El próximo Convenio se comenzará a negociar durante la primera quincena del mes de febrero de 2002.

SECCION 2.ª COMISIONES DE INTERPRETACION, MEDIACION Y TÉCNICAS

Artículo 5. Interpretación y vigilancia.

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, así como del sistema de clasificación profesional, se crea una Comisión Paritaria, en la que actuará de Presidente la persona elegida por ambas partes o, en su defecto, quien lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio:

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

2. La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia estará compuesta de forma paritaria por dos Vocales de cada una de las Centrales Sindicales CC. 00. y UGT y otros cuatro de FICE y AEC, de ambas partes en la Comisión deliberadora. También se citarán para el caso necesario por ausencia de titulares los correspondientes suplentes.

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

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

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

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

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y de la clasificación profesional.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

5. Las resoluciones por acuerdos de la Comisión Mixta serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la jurisdicción y administración laboral.

6. La Comisión del Convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como: Organización, clasificación profesional o adecuación de normas genéricas a casos concretos.

Artículo 6. Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales.

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

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

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

2. Estas Comisiones estarán compuestas paritariamente por dos miembros, en representación de los empresarios, y otros dos por las Centrales Sindicales, actuando de moderador un miembro cualquiera de las dos representaciones, elegido en la reunión anterior.

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

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

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

Artículo 7. Comisión Técnica Sectorial

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

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

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.' ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa, que será responsable de su uso ante el Estado. Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Convenio y en la Ley, con los derechos y limitaciones que en los citados textos se establecen.

SECCION 2.ª TRABAJO A TIEMPO MEDIO

Artículo 9. Implantación de sistemas.

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

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

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

La empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación. Una vez finalizados los estudios, y si éstos se van a utilizar para la modificación de las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se entregarán a los afectados con una

semana de antelación al período de prueba; éstos, si lo desean, pedirán la presencia del asesoramiento de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y técnicos de las Centrales Sindicales, a quienes la empresa facilitará la entrada en ella para que éstos realicen las mediciones y comprobaciones que consideren necesarias, con el fin de compararlos con el estudio de la empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un periodo máximo de prueba de trece semanas.

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

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

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

3. En la aplicación de un sistema de tiempos se deberá tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- a) La implantación por parte de la empresa del método.
- b) El necesario periodo de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.
- c) La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.
- d) La regularidad en el suministro y calidad de materias primas, en la calidad de las herramientas y el funcionamiento correcto de la maquinaria.
- e) La definición del nivel de calidad exigible en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente.
- f) Se tendrá necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por jornada.

4. En la implantación de nuevos sistemas de incentivación y durante el período de prueba, la empresa deberá garantizar a los trabajadores, como mínimo, los incentivos que hubieran obtenido, como media, en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada legal de trabajo, siempre y cuando se desarrolle la misma cantidad de esfuerzo en el trabajo.

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

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

5. En los centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo se considerará actividad normal aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices de 60,75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde a los anteriores sistemas con los índices 50, 100 y 135.

6. Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando de forma continuada se alcancen actividades superiores al 140 o sus equivalentes en otras escalas, que será el mínimo de revisión. La diferencia entre el óptimo (133 o equivalentes) y el mínimo de revisión (140 o equivalentes) se considerará como margen de garantía para los trabajadores.

Artículo 10. Determinación de la actividad y la calidad.

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

Para el establecimiento del rendimiento normal en un sistema racionalizado, se tendrá en cuenta como mínimo el coeficiente de fatiga, por necesidades personales, la base por fatiga, el esfuerzo físico, iluminación, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración, etc.

A partir de tal determinación, la línea de incentivos será una recta definida por el punto siguiente: A rendimiento normal, el salario correspondiente a la categoría profesional.

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

Artículo 11. Tiempos de paro y espera.

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

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

Artículo 12. Revisión.

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

- a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
- b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o de medición.
- c) Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador no alcancen, reiteradamente y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como rendimiento normal.
- d) Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

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

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

SECCION 3.a DESTAJOS

Artículo 13. Destajos.

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

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

2. Las empresas que actualmente trabajen a destajo o métodos no controlados por tiempo y deseen implantar sistemas de medición a tiempo garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de llegar a acuerdo en la implantación de nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de "garantía ad personas", la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos seis meses, siempre que alcancen similar nivel de producción al que obtenían, por el anterior sistema; la citada garantía se reducirá en la misma proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al Trabajador e imputables al propio sistema implantado.

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

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1ª CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 14. Clasificación del personal según su actividad.

1. Según la actividad que desempeña en la empresa el personal ocupado en las industrias del calzado se clasificará en los siguientes grupos generales:

- a) Personal directivo.
- b) Personal técnico.
- c) Personal administrativo y comercial.
- d) Personal de fabricación.
- e) Personal de oficios varios.
- f) Personal en aprendizaje o formación.

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

3. La clasificación profesional relacionada en el anexo 3 de este Convenio es de obligada aplicación a partir del 1 de marzo de 1997; si bien no supone la obligación de tener empleados de todos los grupos profesionales o niveles si el volumen o la actividad de la empresa no lo requieren.

4. Definición de los grupos generales:

4.1 Personal directivo: Se considerarán Directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección.

4.2 Personal técnico: Se considerarán técnicos quienes, en posesión del título superior, de grado medio, diplomas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional, o los que careciendo de título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico.

4.3 Personal administrativo y comercial: Se considera personal administrativo y comercial el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que les son encomendados.

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

4.5 Personal de oficios varios: Se considera personal de oficios varios aquel que, con dependencia específica en cada empresa realiza tareas individualizadas no adscritas a un grupo profesional determinado.

4.6 Personal en aprendizaje o formación: Son aspirantes o aprendices quienes con contrato específico de formación, adquieren la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo.

5. Otras categorías profesionales:

5.1 Jefe de Departamento: Es aquella persona que, a las órdenes del Encargado general de fabricación, tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.

5.2 Encargado de sector: Es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.

5.3 Subencargado de Sección: Es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.

5.4 Encargado móvil de establecimiento de ventas: Es el empleado que, a las órdenes de la Dirección de la empresa, ejerce durante determinados periodos la administración de los establecimientos de ventas.

5.5 Modelista: Es el que, realizando las tareas artísticas de creación, las ejecuta hasta conseguir ajustes, combinaciones y, en general, cuantas operaciones y decisiones son necesarias para la confección del muestrario. Según las dimensiones de la empresa, realizará conjuntamente las funciones que se atribuyen al patronista.

5.6 Patronista: Es aquella persona que, recogiendo las indicaciones de un Modelista o de la Dirección de la empresa, realiza ajuste de modelos y pase de hormas. Según las dimensiones de la empresa, efectuará trabajos de escalado y otros propios de la especialidad.

5.7 Cronometrador: Es el técnico que lleva a cabo la medición de los rendimientos y actividades realizadas en cada puesto de trabajo.

5.8 Las empresas acomodará las retribuciones del personal atendiendo al principio de que a igual trabajo, igual nivel.

Sección 2 a CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 15. Clasificación del personal de la empresa según su contrato de trabajo.

A) De duración indefinida:

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

2. Fijos discontinuos. Son los contratados, mediante contrato escrito y por tiempo indefinido, para realizar tareas fijas, dentro de la actividad normal de la empresa, durante los períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completan la jornada anual.

2.1 Estas situaciones se producen en las empresas que realizan su producción sobre pedidos en firme - y no para «stock -, por los desplazamientos irregulares de éstos, en función de los cambios de la climatología y de la moda.

En las empresas de artículos de moda puede afectar a todo el personal de fabricación.

Siendo habitual que la producción de calzado se acumule en los períodos previos e iniciales de dos temporadas al año, en los contratos se especificará el mes de comienzo de cada uno de los períodos o del período único, si la empresa produce artículos para una sola temporada.

Si el último día de ese mes el trabajador no hubiera recibido notificación de reingreso podrá reclamar en procedimiento de despido.

En caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin causa justificada, se producirá la baja automática, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

El llamamiento de trabajadores se producirá por secciones completas, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo de actividad. Los Jefes de Sección o Encargados podrán tener llamamiento previo, por razones de organización.

Habida cuenta de la globalización del sector y de los cambios no previsibles de la demanda internacional, el límite máximo de jornada anual de los contratos fijos discontinuos se establece en mil seiscientos veinte horas año natural.

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

La preferencia de acceso a los puestos de trabajo fijo discontinuo seguirá este orden:

- a) Los trabajadores fijos de la misma sección.
- b) Los trabajadores fijos de otra sección.
- c) Los trabajadores eventuales.

Y dentro de cada grupo, según la antigüedad en la empresa.

En el anexo IV de este Convenio figuran tanto el modelo de contrato como las comunicaciones de inicio y final.

3. Fijos a tiempo parcial: Son los contratados, por escrito y con duración indefinida, para realizar tareas fijas de la actividad normal de la empresa, con duración diaria, semanal o mensual, inferior a la de la jornada habitual.

B) De duración determinada:

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

2. Eventuales por circunstancias de la producción: Son los concertados para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

2.1 Atendiendo las características y circunstancias temporales y estacionales en la actividad del sector, y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998, los contratos que se celebren para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrán tener una duración máxima de siete meses, continuos o alternos, dentro de un período de doce meses.

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

2.2 Este personal al finalizar su contrato, de no pasar a formar parte de la plantilla, percibirá una cantidad equivalente al 10 por 100 del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

2.3 Cuando el personal eventual supere el 50 por 100 de la plantilla, las empresas no tendrán derecho a aplicar la flexibilidad de jornada del artículo 22 del Convenio.

3. Para obra o servicio determinado: A efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Real Decreto 2720/1998, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, a efectos de poder ser cubiertos con esta modalidad contractual, los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

d) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en períodos completos, sin que el tiempo global correspondiente a la formación pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio.

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

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

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

e) La formación teórica podrá impartirse:

En el centro de formación profesional de la empresa.

En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por estas organizaciones de forma mancomunada.

En centros públicos de formación o centros privados acreditados por la Administración laboral o educativa.

Centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales.

f) Las acciones de formación previstas en los apartados anteriores serán financiadas con cargo al acuerdo tripartito de formación continua de los trabajadores ocupados.

5. Otros contratos de duración determinada: En los demás casos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Artículo 16. Períodos de prueba.

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

a) Personal directivo y técnico: Cuatro meses.

b) Personal técnico no titulado: Dos meses.

c) Personal administrativo (Oficiales de primera y segunda): Treinta días.

d) Auxiliar Administrativo, personal de oficio y no cualificado: Catorce días.

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

Artículo 17. Plazo de preaviso.

El personal que desee causar baja en el servicio de la empresa deberá darlos siguientes preavisos:

a) Personal directivo y técnico: Un mes.

b) Personal administrativo: Diez días.

c) Resto del personal: Siete días.

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

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

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

SECCION 3.a TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 18. Trabajo a domicilio.

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

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

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

Artículo 19. Salario del trabajo a domicilio.

Los trabajadores a domicilio, por la jornada pactada en este Convenio, percibirán el salario fijado en el mismo a rendimiento normal, más un 10 por 100 del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.).

No perjudicará al salario del trabajador la falta de trabajo no imputable al mismo; en este caso únicamente dejará de percibir el 10 por 100 que se fija en concepto de gastos durante los días que carezca de trabajo.

Los gastos por varios se abonarán por la empresa, previa justificación por parte de los trabajadores.

SECCION 4.a MOVILIDAD, POLIVALENCIA, SUPLENCIAS Y ASCENSOS

Artículo 20. Movilidad y polivalencia funcional.

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

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

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

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

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

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

3. Prácticas de adaptación: Cuando un trabajador realice prácticas de aprendizaje de puestos de nivel superior, los períodos de adaptación serán:

Un mes para el nivel H.

Dos meses para el nivel III.

Tres meses para los niveles IV y V.

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

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

Artículo 21. Ascensos.

1. Las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes niveles.

2. Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los trabajadores que, gozando de la confianza de la empresa, ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud del Tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.' JORNADA

Artículo 22. Jornada.

La jornada anual será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo. El cómputo de jornada se efectuará por años naturales.

Artículo 23. Flexibilidad de jornada.

Las empresas, por manifiestas razones productivas, y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán flexibilizar la jornada en período semanal durante sesenta horas en cada semestre natural del año, respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas y en su distribución semanal se podrán superar las cuarenta horas de trabajo en los períodos de acumulación con el límite de nueve horas diarias de lunes a viernes y cuarenta y cinco horas semanales.

La empresa vendrá obligada a comunicar con ocho días de antelación, como mínimo, la fecha de inicio del período a flexibilizar, tanto en el caso de aumento como de reducción, acordando con los representantes de los trabajadores durante esos ocho días las fechas de compensación.

La empresa, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y si las necesidades así lo exigieran, podrán pactar un mayor número de horas a flexibilizar dentro del semestre.

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

En las empresas o secciones en que se trabaje a turnos completos de veinticuatro horas, obviamente no se podrá flexibilizar la jornada.

La acumulación de horas de trabajo se compensará en los períodos de menor trabajo, efectuándose la misma en días completos de descanso o fracción, excluyéndose para esta compensación los períodos que coincidan con expedientes de regulación de empleo y bajas por ILT o accidente y días festivos del calendario de la empresa. Al trabajador con contrato de duración determinada a quien le pudiera afectar el desplazamiento de horas de la jornada ordinaria se le compensarán con descanso las horas acumuladas.

Cada hora acumulada se compensará con una hora de descanso.

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

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

Artículo 24. Jornada. continuada

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

Los trabajadores podrán solicitar la implantación de la jornada continuada, cuando así lo exprese por votación el 60 por 100 de la plantilla de la empresa. Si la empresa no accede a la solicitud de los trabajadores, éstos podrán acudir al orden jurisdiccional competente, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Excepciones a la jornada.

1. Queda excluido del régimen de jornada del Convenio el trabajo de los Porteros y Vigilantes con casa habitación. En estos casos la jornada especial se ajustará a los supuestos regulados en la legislación vigente en cada momento.

2. En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el artículo anterior, que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional se atenderán a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.

3. En los casos de los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás podrá prolongarse la jornada el tiempo estrictamente necesario, sin perjuicio del pago de dicho tiempo, con los recargos propios de las horas extraordinarias.

Artículo 26. Jornada nocturna.

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá la consideración de trabajo nocturno.

2. No se considerará trabajo nocturno, a efectos de remuneración especial, el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

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

SECCIÓN 2.' LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 27. Licencias.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.

2. Dos días, que podrán ampliarse hasta cinco, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos).

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el texto de este Convenio.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá hasta el número de días previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el organismo competente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

9. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Cuando la finalidad del permiso sea la realización de trámites de adopción o acogimiento, que requieran un desplazamiento de especial duración, el período de permiso podrá ser de una duración superior.

11. La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida con arreglo al salario de Convenio, siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciséis horas anuales.

Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. Asimismo, tampoco quedan incluidos en esta limitación los tres días anuales en la primera baja por enfermedad, que se abonarán al 50 por 100 del salario diario. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

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

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

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

Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

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

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

Las vacaciones serán retribuidas al promedio obtenido por cada trabajador en las trece últimas semanas trabajadas por la empresa.

Dicho cálculo servirá igualmente para el segundo período de disfrute, en el supuesto de que se fraccionen.

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

Artículo 29. Excedencias.

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

B) El trabajador con antigüedad en la empresa de, al menos, un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni mayor de cinco años, pudiendo solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.

C) La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses.

D) Al contraer matrimonio, el trabajador tendrá derecho a continuar en la empresa o quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.

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

Artículo 30. Excedencias especiales.

A) En supuestos excepcionales de enfermedad o accidente grave de un familiar que requiera un cuidado de tal naturaleza que le impida la asistencia al trabajo con normalidad, a juicio del empresario y Comité de Empresa, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo con el preaviso de dos meses.

El trabajador que, acogiéndose a lo dispuesto en este apartado, solicite excedencia estará obligado a hacer constar la duración de la misma. En el supuesto de que al finalizar la excedencia persistan las causas que la motivaron, el trabajador tendrá derecho a que le sea prorrogada por el tiempo necesario y determinado, avisando que se acoge a la prórroga con una semana de antelación antes de que finalice la que está disfrutando.

B) En el supuesto de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años, que solicitará en el plazo de veintidós días, a contar de la fecha del alumbramiento y sus efectos comenzarán a partir del día de la fecha del alta posparto; transcurrido dicho plazo tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia.

Artículo 31. Excedencia forzosa.

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

SECCIÓN 3.' SERVICIO MILITAR O SUSTITUTIVO

Artículo 32. Servicio militar o sustitutivo.

Durante el período de prestación del servicio militar o sustitutivo, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la empresa dentro de los treinta días naturales siguientes a partir de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicios en empresas de la misma actividad. En permiso temporal tendrán derecho a prestar servicio en la empresa.

Los trabajadores que presten el servicio militar o sustitutivo tendrán derecho al cobro de una paga extraordinaria completa.

El personal que ocupe vacante por razón de servicio militar o sustitutivo pasará al reincorporarse el titular a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos, por si durante este período se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.a REESTRUCTURACION DE PLANTILLA

Artículo 33. Reestructuración de plantilla.

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

1. La Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités Sindicales de Empresas la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema, plazo en que el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités de Secciones Sindicales de empresa y una central sindical de las firmantes del Convenio, que tengan afiliación en la empresa deberán emitir el preceptivo informe.

2. El conocimiento de la situación de crisis comprenderá la información al Comité acerca de los datos de producción y mercado, así como, con carácter previo, de todo acto dispositivo sobre bienes muebles e inmuebles de la empresa, sin que se limite la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva.

3. A lo largo de todo el expediente la representación de los trabajadores podrá solicitar la intervención en las actuaciones de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la empresa.

4. En el supuesto de que sea autorizada por la autoridad laboral la reestructuración de plantilla y antes de ser ejecutada ésta, la empresa depositará en una cuenta bancaria mancomunada entre empresa y representación de los trabajadores, el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido confirmadas por la autoridad laboral o las que en su día sean fijadas por la Magistratura de Trabajo.

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

CAPÍTULO VI

SECCION 1.a SALARIO Y COMPLEMENTOS

Artículo 34. Salarios y revisión salarial

1. 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.

2. Actualización salarial: El salario anual del primer año de vigencia se corresponde a la base del convenio anterior incrementada en un 3,5 por 100:

2.1 El 1 de marzo de 2001 se actualizarán los salarios incrementándolos con el IPC previsto por el Gobierno de la nación para el año 2001, más 0,50 puntos.

3. Revisión de las bases: Al 1 de marzo de 2001, y previamente a la actualización salarial, si el IPC de 2000 supera el 2,2 por 100, se actualizará la base salarial para el cálculo del incremento del segundo año, sin efecto retroactivo, en la diferencia resultante.

3.1 Igualmente, al 1 de marzo de 2002, si el IPC de 2001 supera la previsión oficial de inflación, la base salarial se actualizará en la diferencia resultante, sin efectos retroactivos, entre el IPC real y el oficialmente previsto.

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

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando, en todo caso, la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.

b) Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

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

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

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzado por los representantes de los trabajadores y la empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

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

Su pago se realizará:

Una en julio y otra en diciembre, o prorrateadas en los períodos habituales de pago.

Artículo 36. Antigüedad

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

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

Artículo 37. Plus de nocturnidad.

El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, conforme determina el artículo 25 de este Convenio, se establece en el equivalente al 25 por 100 del salario día de la tabla 1 para la jornada completa nocturna.

Artículo 38. Plus de mantenimiento.

El personal que, realizando trabajos de fabricación, se ocupare en tareas de mantenimiento (Mecánico, Electricista, etc.) percibirá por esta labor, adicionalmente, un 10 por 100 del salario correspondiente a un nivel V.

Artículo 39. Rendimiento normal exigible.

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

Artículo 40. Incentivos a la productividad.

1. La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el salario de Convenio.

2. Para establecer incentivos, así como adaptarlos al presente Convenio, las empresas que ya los tuviesen establecidos deben partir del rendimiento normal.

3. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determine la empresa, dando prioridad al establecimiento de incentivos colectivos allí donde sea susceptible su implantación.

4. Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos, de forma individual, a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicasen la producción, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

5. Los incentivos podrán ser suspendidos, con carácter general, por secciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo o por procederse a la reforma de las instalaciones, en cuyo caso deberán ser informados los Trabajadores con quince días de antelación.

6. En las empresas que tengan establecida la remuneración por incentivos, la producción que supere el rendimiento normal se cuantificará en horas prima (horas de producción) y se retribuirá cada una de ellas al importe resultante de dividir el salario anual por la jornada anual pactada en el Convenio (mil ochocientas desde 1999) o por la jornada anual de la empresa, si ésta fuese inferior.

7. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados puestos (personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc.) y, en general, todo el personal que perciba mensualmente su remuneración, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta de cargas de trabajo, en el caso de que esté implantado o se implante en la empresa un sistema que tienda a incrementar la productividad.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional a las percepciones medias de la mano de obra directa de la empresa o sección, grupo, etc., a que está adscrito; asimismo, este criterio será de aplicación cuando se establezca un sistema de incentivos en una o varias secciones de la empresa.

8. En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 41. Valoración de rendimientos.

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

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Teniendo en cuenta la situación general del empleo y la precariedad existente, las partes se comprometen a eliminar la realización de horas extras, debiéndose compensar obligatoriamente por tiempo de descanso las que por la causa que fuere se tuvieran que realizar en las empresas.

SECCIÓN 2. - FORMA DE PAGO DEL SALARIO

Artículo 43. Pago diario, semanal o mensual

Cuando, por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la tabla H de anexo 2, la empresa lo hará de conformidad con esta petición.

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

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

Artículo 44. Anticipos.

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

SECCIÓN 3.a RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 45. Dietas y viajes.

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

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

Artículo 46. Plus de distancia y movilidad geográfica.

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

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

Artículo 47. Desgaste de herramientas.

Cuando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional, el trabajador aporte herramientas de su propiedad percibirán, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, las cantidades que el trabajador, previa justificación, haya abonado por tal concepto.

Artículo 48. Prendas de trabajo.

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

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

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

A los sesenta años: Cinco mensualidades de salario de cotización.

A los sesenta y un años: Cuatro mensualidades de salario de cotización. A los sesenta y dos años: 3,5 mensualidades de salario de cotización. A los sesenta y tres años: Tres mensualidades de salario de cotización. A los sesenta y cuatro años: Dos mensualidades de salario de cotización. A los sesenta y cinco años: una mensualidad de salario de cotización.

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

CAPÍTULO VII

SECCIÓN 1.' BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 50. Salarios de cotización.

Los grupos de asimilación para los topes mínimo y máximo del régimen de la Seguridad Social y para las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Viajante son los que figuran para cada caso en el anexo 1 de este Convenio.

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

Artículo 51. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

De conformidad con el Real Decreto ley 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos las empresas afectadas por este Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del Real Decreto ley mencionado, por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

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

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

Artículo 52. Complemento de ILT durante el período de vacaciones.

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

Artículo 53. Capacidad disminuida.

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

En orden a la colocación de trabajadores minusválidos tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de 50 trabajadores fijos habrán de reservarles hasta un 5 por 100 de su plantilla.

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

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

CAPÍTULO VIII

SECCIÓN 1.' DE LOS DELEGADOS Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 54. Representación de los trabajadores en, La empresa, Comités de Empresa y Delegados de Personal.

La organización práctica del trabajo es facultad de la empresa, que sin merma de la autoridad que le corresponde concede a los representantes de los trabajadores las siguientes facultades en orden a la participación del trabajador en la empresa:

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

2. En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización del trabajo intervendrá el Comité de Empresa o Delegados de Personal en la forma prevista en el presente Convenio.

3. Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados de Personal; igualmente, se exigirá el informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, para el traslado parcial o total del centro de trabajo.

4. Las medidas disciplinarias adoptadas por la empresa con respecto a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que remitirán preceptivamente un informe a la autoridad laboral competente.

5. El Comité de Empresa o Delegados de Personal administrarán, en colaboración con la Dirección de la empresa, los fondos sociales, culturales y recreativos que pudieran existir en la empresa.

6. En los cambios de titularidad de la empresa, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la autoridad laboral.

7. Cada temporada el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la empresa sobre la evolución general del sector productivo a que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la empresa sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo de la empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su «status» jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal podrán formular proposiciones a la Dirección de la empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.

8. Las condiciones de trabajo en materia de salud laboral serán las establecidas en la normativa vigente.

9. Corresponde, asimismo, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los representantes de los trabajadores en la empresa, pudiendo interponer ante los organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses o derechos de sus representados.

10. Se faculta la celebración de asambleas de trabajadores en los centros de trabajo fuera de las horas de jornada laboral, con asistencia del personal del centro y técnicos sindicales y con previo aviso a la empresa de, al menos, una jornada laboral para los solicitantes.

11. Atendiendo a que en el Convenio Colectivo de Calzado se estableció una reserva de veinte horas a los Delegados de Secciones, resulta congruente, dentro de la normativa establecida en el Estatuto del Trabajador, pactar para los Representantes electos de los trabajadores (Delegados y Comités) un crédito de horas conforme a la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores: Veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

De 751 en adelante: Cuarenta horas.

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

12. En aquellas empresas menores de 16 trabajadores en las que, por sus escasas dimensiones o por la relevancia del puesto que desarrolle el representante de los trabajadores, éste tuviere dificultad en hacer uso del crédito de horas que le concede la ley, podrá pactar con su empresa la cesión de parte de su crédito horario al delegado comarcal sin que en ningún momento la cesión supere el 50 por 100 de las horas que por tal concepto le correspondan.

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

SECCIÓN 2.a DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 55.

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical.
2. La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.
3. Las Secciones Sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo en plantilla del centro en cuestión:
 - 3.1 En el supuesto de la existencia de varios centros en una misma provincia y de una misma empresa se nombrará un solo representante por la Secciones Sindicales de cada uno de los Sindicatos.
 - 3.2 Los Delegados de las Secciones Sindicales que no sean miembros de los Comités de Empresa tendrán derecho a veinte horas retribuidas a cargo de la empresa, al mes, para ejercicio de sus funciones, siempre que la Sección Sindical correspondiente comprenda al menos 20 trabajadores afiliados, procurando que su utilización cause el menor perjuicio a la producción.
4. Las Secciones Sindicales constituidas a tenor de las presentes normas dispondrán de un tablón de anuncios adecuado para la publicación y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.
5. En el supuesto de que la Sección Sindical cambiara su representante por cualquier causa, el Sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la empresa.
6. Las empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas a las Centrales Sindicales, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción esté previamente autorizada por cada trabajador.
7. Las empresas concederán excedencia en caso de que los trabajadores lo soliciten para incorporarse a cargos sindicales de dirección local, comarcal, provincial o estatal, siempre que ello sea debidamente probado, sin exigencia de ninguna antigüedad específica, con derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en la empresa en las mismas condiciones que en la fecha de petición de la excedencia, una vez finalizado el cargo sindical.
8. Las funciones de los Delegados Sindicales son:
 1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
 2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Salud Laboral y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.
 3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de Comité de Empresa.
 4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los Trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
 5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de Trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 6. Podrán recabar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
 7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
 8. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 Trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan.
9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.
10. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales, implantadas nacionalmente, y que participen en comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPÍTULO IX

SECCIÓN 1.' DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Artículo 56. Faltas Leves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

5. La inobservancia de los Reglamentos y ordenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

Artículo 57. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales, o del Reglamento de Empresa, en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 58. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma, o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el código penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la Empresa.
11. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.
13. Todas las consignadas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.
14. Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus Directivos o a sus compañeros de trabajo.
15. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave y el que la sufra lo pondrá en conocimiento del Director de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquel se instruya el oportuno expediente.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación a la parte interesada.

16. Las infracciones cometidas por las Empresas serán sancionadas por la Autoridad Laboral competente.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre recurribles ante el Juzgado de lo Social correspondiente.

Artículo 59. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

3. Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.

Despido.

Artículo 60. Prescripción.

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

CAPÍTULO X

SECCIÓN 1.' PACTOS MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

Artículo 61. Pactos Menores.

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

Artículo 62. Competencia de jurisdicciones

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

Artículo 63. Legislación Supletoria.

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

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

SECCIÓN 2.' CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 64. Procedimientos para la solución de conflictos.

1. El presente acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria del Calzado.

2. Quedan al margen del presente acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquéllos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 65. Conflictos Colectivos.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente capítulo tendrán también carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable o un grupo de trabajadores.

Artículo 66. Procedimiento voluntario de solución de conflictos.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos son:

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

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Artículo 67. Mediación.

1. El procedimiento de Mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

2. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Paritaria.

3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos, que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Paritaria.

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

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

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

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

Artículo 68. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en Conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre sus divergencias.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:
 - Nombre de árbitro o árbitros designados.
 - Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
 - Domicilio de las partes afectadas.
 - Fecha y firma de las partes.
3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Paritaria, y a los efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el Artículo 68 de este Acuerdo.
5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
7. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.
8. La resolución arbitral será vinculante inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
9. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Paritaria y a la Autoridad Laboral Competente.
10. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.
12. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 68 de este acuerdo para la mediación.

Artículo 69. Comisión Paritaria.

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

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

Disposición transitoria primera. Canon de Negociación.

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad de 1.000 pesetas por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta de la entidad bancaria que se indica a continuación: Banco Hispano Americano, sucursal urbana 1459 (Madrid), cuenta 1.367-2.

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

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora.

Disposición transitoria segunda. Formación continua.

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

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

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

Disposición transitoria tercera. Salud laboral.

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

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

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

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

Disposición adicional primera.

En 1997 se estableció un complemento general de 40.000 pesetas, compensatorio de los premios de antigüedad, que se incluyó en el salario anual de todos los trabajadores, en la actualización llevada a cabo en los dos años siguientes.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

La comisión técnica de valoración de puestos de trabajo completará sus funciones, durante la vigencia de este Convenio, con la aprobación y publicación de los niveles profesionales y salariales que corresponden a los puestos de trabajo previamente enumerados y definidos a los que se añadirían los distintos niveles de Conductores.

Cláusula final.

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por las Asociaciones Empresariales FICE y AEC, con domicilios respectivamente en calle Núñez de Balboa, número 116, de Madrid (28006), y Capitán Antonio Mena, número 25, entresuelo izquierda, de Elche (03201), Alicante, y los sindicatos FIAUGT, con domicilio en la avenida de América, número 25, segunda planta, de Madrid (28002), y FITEQACC.00., con domicilio en la plaza de Cristino Martos, número 4, quinta planta, de Madrid (28015), quienes en reunión de constitución de la Comisión negociadora el día 9 de febrero de 2000, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociarlo.

ANEXO 1

Grupos de asimilación y bases de cotización a la Seguridad Social

Tabla I. Salarios