

ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA PARA LA APROBACION Y FIRMA DE LAS ACLARACIONES Y/O CORRECCIONES DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

En Madrid, a 9 de Septiembre de dos mil catorce.

A la vista de la resolución dictada por el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de fecha 1 de agosto del 2014, por la que se requiere se proceda por esta Comisión Negociadora a efectuar las oportunas aclaraciones y/o correcciones de los extremos del Texto del Convenio referidos en dicha resolución, en cumplimiento de dicho requerimiento, dentro del plazo legal concedido al efecto, se reúne el Pleno de la Comisión Negociadora del Convenio de la Industria del Calzado para proceder a la redacción y aprobación de las referidas aclaraciones y correcciones, así como la consiguiente redacción y firma del Texto del Convenio así corregido.

A los indicados efectos se acuerdan las siguientes modificaciones y términos:

1º.- El apartado 3.d) del artículo 5 del Convenio Colectivo, queda redactado en los siguientes términos:

"Intervenir, en el plazo máximo de 7 días desde la fecha de recepción del escrito razonado y motivado que lo solicite, en la resolución de discrepancias que se le planteen en materia de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, según el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del E.T."

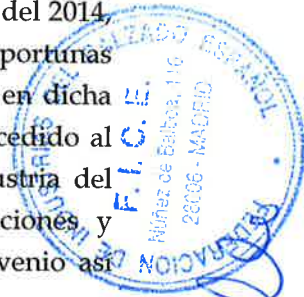
2º.- El apartado 3.e) del artículo 5 del Convenio Colectivo, queda suprimido.

3º.- El tercer párrafo del apartado 7 del artículo 27 del Convenio Colectivo, queda redactado en los siguientes términos:

"Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen"

4º.- El apartado 8 del artículo 27 del Convenio Colectivo, queda redactado en los siguientes términos:

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



[Handwritten signature in blue ink]

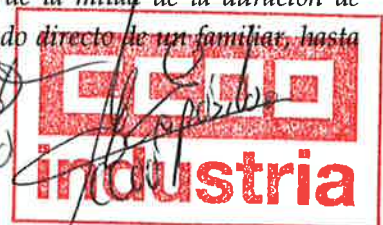


UGT

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]
CC.00

[Handwritten signature in blue ink]
CC.00



aec
ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial C/ Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026 • 03202 ELCHE (Alicante) Spai.
Tel +34 965 46 01 58 • Fax +34 966 67 37 15
aeccc@aeccc.com • www.aeccc.com

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".

5º.- El primer párrafo del apartado 1 del artículo 31 del Convenio Colectivo, queda redactado en los siguientes términos:

"En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el otro progenitor para el cuidado de hijo/hija en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal".

6º.- El primer párrafo del apartado 2 del artículo 31 del Convenio Colectivo, queda redactado en los siguientes términos:

"En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48.bis del E.T., el Trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos.

7º.- El segundo y tercer párrafo del artículo 53 del Convenio Colectivo, queda redactado en los siguientes términos:

"En orden a la colocación de personas con discapacidad tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las Empresas de más de cincuenta personas fijas habrán de reservarles hasta un cinco por ciento de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las Empresas proveerán las plazas del grupo IV, a las personas que por discapacidad, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento".

Finalmente, se autoriza a la representación empresarial, para que, a través de la persona autorizada a tal efecto, proceda al envío telemático de la presente Acta y del Texto del Convenio, con las modificaciones acordadas, a la Dirección General de Trabajo para el registro y publicación del Convenio en el BOE.

Una vez firmada la presenta Acta, se procede por las partes a la firma de las nuevas hojas del texto del Convenio, donde se recogen las modificaciones referenciadas, para



[Handwritten signature in blue ink]



[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]



aec
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/ Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel +34 965 46 01 58 • Fax +34 966 67 37 11
aeccc@aeccc.com • www.aeccc.com

sustituir las respectivas hojas anteriores, quedando así conformado definitivamente el Texto del Convenio de la Industria del Calzado para los años 2014 y 2015.


UGT
















aec
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial, C/ Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel +34 965 46 01 98 • Fax +34 966 67 37 12
aeecc@aeccc.com • www.aeecc.com

Transcurrido un año, desde la constitución de la comisión negociadora, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio se considerará extinguido.

Artículo 5. - Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, así como del sistema de clasificación profesional, se crea una Comisión Paritaria compuesta por las organizaciones firmantes.

1. La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia estará compuesta de forma paritaria por dos vocales de cada una de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. y otros cuatro de F.I.C.E. y A.E.C., de ambas partes en la Comisión Negociadora del Convenio.

Caso de precisarlo ambas representaciones, podrán incorporarse a la Comisión personas expertas para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio.

2. Su ámbito de aplicación será el mismo del Convenio y podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio nacional en donde se plantee el conflicto, para lo que se dirigirá la petición a la secretaria de la comisión, en el domicilio de F.I.C.E., que estará obligada a convocarla y realizarla en un plazo máximo de 15 días.

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

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y de la clasificación profesional.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Intervenir, en plazo máximo de 7 días desde la fecha de recepción del escrito razonado y motivado que lo solicite, en la resolución de discrepancias que se le planteen en materia de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, según el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del ET.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta, serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la Jurisdicción y Administración Laboral.

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

5. La Comisión del Convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como: Organización, Clasificación Profesional, o Adecuación de Normas Genéricas a casos concretos.

6. Dentro de la comisión paritaria del convenio se constituirá una comisión para el seguimiento de los Planes de Igualdad, cuyas atribuciones y competencias serán las de seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad en las empresas.

Artículo 6. - Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales.

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

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



[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]
UGT



[Handwritten signature in blue ink]
CC.OO



[Handwritten signature in blue ink]

aecc
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPLEMENTOS PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/ Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel +34 965 46 61 58 • Fax +34 966 67 37 12
aeccc@aeccc.com • www.aeccc.com

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.

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

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

7. Por lactancia de un hijo/hija, menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los progenitores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a continuación del periodo de suspensión, en los términos que acuerde con la empresa; en su defecto, la acumulación se llevará a cabo a continuación del periodo de suspensión del contrato por maternidad. La persona que opte a la acumulación deberá comunicárselo a la Empresa con quince días de antelación a su disfrute.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/hijas prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. (ET art. 37.4 y .4 bis)

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

9. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá a la persona dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. (ET art. 37.6)

10. El personal podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados/Delegadas 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 una persona en Empresas de hasta 25 en plantilla, 2 en Empresas de 26 a 50, 3 en Empresas de 51 a 100; y en Empresas de más de 100, el 2% más 1 computándosele la fracción resultante como unidad.

Cuando la finalidad del permiso sea la realización de trámites de adopción o acogimiento, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta 15 días naturales En los casos de trámites internacionales, el permiso será de hasta 30 días.

11. La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario de Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el personal no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a 18 horas anuales; dentro de este periodo se podrán utilizar las mismas 18 horas para acompañamiento de hijos menores y mayores dependientes.



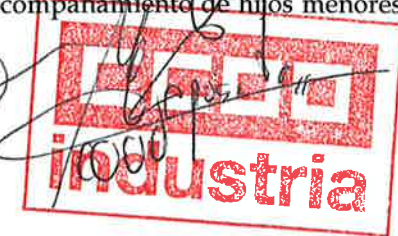
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
M d
CCOO



aecc
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial C. Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026, 03208 ELCHE (Alicante), Spain
Tel +34 966 46 21 68 • Fax +34 966 67 37 12
aeccc@aeccc.com • www.aeccc.com

disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 30.- Protección contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho:

1. A la reducción de la jornada de trabajo entre un máximo de media jornada y un mínimo de una hora diaria con disminución proporcional del salario; y al horario flexible, si la empresa lo tuviere implantado.

2. A ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

3. A la suspensión del contrato, por decisión de la propia trabajadora, con una duración inicial máxima de 6 meses, que podrá prorrogarse por decisión del juez.

4. A que no se computen como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales o de salud.

Consecuentemente, será nulo el despido por causa del ejercicio de alguno los derechos anteriores.

Artículo 31.- Suspensiones del contrato por maternidad y paternidad.

1. Suspensión por parto, acogimiento o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el otro progenitor para el cuidado del hijo/hija en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, en periodos ininterrumpidos, de forma simultánea o sucesiva y según el art. 48 del ET.

2. Suspensión por paternidad.

En los supuestos de nacimientos, adopción o acogimiento de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.bis del ET., el Trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos,

Este deberá preavisar a la empresa del ejercicio del derecho, al mismo tiempo que solicita el permiso (o la suspensión si hubiese optado por ejercerla compartida con la madre). En ambos supuestos, y salvo acuerdo diferente con la empresa, la suspensión se realizará inmediatamente a continuación del permiso o de la suspensión compartida. (art. 48 bis del E.T.)

Artículo 32.- Prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia.

1. La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá



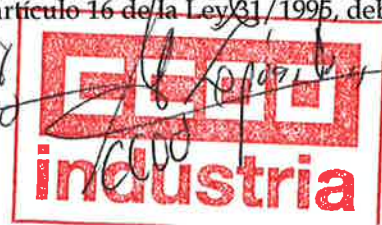
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
CC.00

[Handwritten signature]
CC.00



aecc
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZAD
EiCHE Parque Industrial • C/ Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5025 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel +34 965 46 01 58 • Fax +34 966 67 37 17
aeccc@aeccc.com • www.aeccc.com

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

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

Artículo 51.- Suspendido.

Artículo 52.- Disfrute de vacaciones en periodo diferente.

Cuando el periodo de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 53.- Capacidades diferentes.

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

En orden a la colocación de personas con discapacidad tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las Empresas de más de cincuenta personas fijas habrán de reservarles hasta un cinco por ciento de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las Empresas proveerán las plazas del grupo IV, a las personas que por discapacidad, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento.

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

Capítulo VII

Derechos Sindicales

Artículo 54.- Comités de Empresa y Delegados/ Delegadas de Personal.

La Organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que sin merma de la autoridad que le corresponde, concede a los Representantes de los Trabajadores/Trabajadoras las siguientes facultades en orden a la participación del personal en la Empresa:

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

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

3. Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados/ Delegadas de

aecc
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/ Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel +34 965 46 01 58 • Fax +34 966 67 37 12
aeccc@aeccc.com • www.aeccc.com

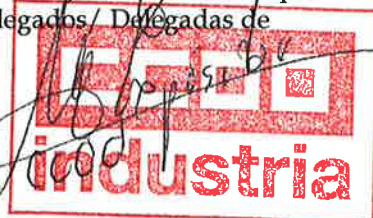
FEDERACION DE INDUSTRIAS DEL CALZADO
F.I.C.C.
Núñez de Balboa, 116
28008 - MADRID



FITAG
Industria y
Trabajadores Agrarios

Handwritten signature and UGT stamp

Handwritten signature



Handwritten signature and CC.OO. stamp

Handwritten signature and CC.OO. stamp