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

El presente Convenio ha sido concertado, de un lado, por la parte empresarial, la Asociación Española de Empresas de Componentes y Maquinaria para el Calzado y la Marroquinería A.E.C y por parte de los trabajadores y trabajadoras, de la Federación de Trabajadores del Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (U.G.T. P.V.) y La Federación de Servicios de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO. P.V.) que se reconocieron la legitimidad para negociar con fecha 20 de febrero de 2019.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. Ámbito Territorial, Funcional y Personal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo del comercio de curtidos y artículos para el calzado.

Se regirán por el convenio todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas enunciadas en el párrafo anterior cualquiera que sea su categoría, sin más excepción que las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores/as, así como en el artículo 9 de este Convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, exhibirán un ejemplar del mismo en tablón de su local o sede social, para el conocimiento de todos los trabajadores/as.

2. Vigencia

El convenio comenzará a regir a efectos legales, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La duración del convenio será de tres años, desde el 01 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre del año 2019.

3. Efectos Económicos

No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, los efectos económicos comenzarán a regir a partir del 01 de Enero 2019.

4. Plazo de denuncia

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse por cualquiera de las partes por escrito y por conducto reglamentario. La denuncia por cualquiera de las partes deberá realizarse antes del día 31 de Diciembre, fecha de caducidad, y todo ello con las fundamentaciones adecuadas a las razones que aconsejan la denuncia.

Así mismo y de acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del TRET el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. En caso de no alcanzarse acuerdo en el periodo se acudirá a los mecanismos de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (T.A.L)

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 54 Fax +34 966 67 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com
Federació de Serveis CCOO PV
UGT FeSMC País Valencià SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE

En caso de no denunciarse, se prorrogaría automáticamente por periodos de un año, con revisión salarial del índice de precios al consumo o conjunto nacional de los doce meses anteriores, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística, siendo revisado por cualquiera de las partes con la diferencia existente en el supuesto de que el I.P.C. del año natural correspondiente fuese superior al incremento establecido.

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

5. Adhesión y concurrencia

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

6. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas con carácter preceptivo, cuyas funciones serán en particular las siguientes:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Art 91 del E.T.

b) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no haya sido firmantes del convenio siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los Art. 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

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 +34 965 61 37 4
aeecc@aeecc.com
Federació de Serveis CCOO serveis CCOO PV
UGT FeSMC País Valencià SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de 15 días hábiles, los acuerdos de la comisión paritaria requirieran en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, en caso de controversia se remitirá al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

7. Solución extrajudicial de conflictos la Mediación y el Arbitraje RD-Ley 7/2011
Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajador/aes del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

8. No absorción y garantía «ad personam»
Las disposiciones legales o reglamentarias que en su conjunto superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, serán de aplicación automática.

Cualquier incentivo o comisión sobre ventas, pactos, cláusulas, estipulaciones implantadas en las distintas empresas, que por cualquier causa viniesen recibiendo los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, se seguirán abonando en la cantidad preestablecida, sin estar sujetos necesariamente al porcentaje de subida salarial pactada en este Convenio. Estos conceptos, retributivos no influirán sobre ninguna gratificación extraordinaria establecida ni vacaciones.

Todas las condiciones económicas y de otra índole, comprendidas en el presente convenio, estudiadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y estipulaciones actuales en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa para los trabajadores/asen relación con las contenidas, subsistirán como garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

9. Cláusula de inaplicación
Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art 87.1del ET, podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación o cuando esta tenga una disminución persistente en su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma en ambos casos.

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

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación del presente Convenio colectivo en el BOPA.

aeec
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
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis
serveis
CCOO PV

FeSMC País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

Para proceder a la desvinculación en los años siguientes, cuando no se haya hecho uso de dicha cláusula anteriormente, las empresas deberán comunicarlo a la Comisión paritaria en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación de la tabla salarial en el BOPA.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/delegadas de personal, si los hubiese, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no aplicación.

A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un período de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho período de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.

En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores/asen la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores/as de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/. Severo Ochoa, 12
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel. +34 965 46 01 58 • Fax +34 965 57 37 12

Federació de Serveis
serveis
CCOO PV

UGT FeSMC
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

CAPITULO II

CONTRATACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

10. Generalidades

La facultad y responsabilidad y organización del trabajo, corresponde a la dirección de la empresa.

En cumplimiento de las obligaciones específicas establecidas en el artículo 8 del ET, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito, haciéndose constar en él, al menos, el lugar de la prestación laboral, nivel profesional y salario que, como mínimo, será el del convenio; debiéndose entregar copia a la Representación legal de los Trabajadores/as.

11. Contratación

Contrato a tiempo parcial.- Se celebrarán con un mínimo de 14 horas semanales o 50 horas mensuales.

Eventual por Circunstancias de la Producción.- Por parte de las empresas afectadas por el presente convenio y de conformidad con lo que al efecto establece el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, podrá utilizarse este Contrato, que conforme también con la Ley, deberá establecerse por escrito, salvo cuando sea inferior a veintiocho días y que estará vinculado al aumento de actividad que venga generado por una campaña determinada o por un servicio concreto.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un periodo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

A los únicos efectos de dar cumplimiento a lo que dispone el apartado 5 del Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en el Anexo de este Convenio, la remuneración total anual de cada una de las categorías en función de las horas anuales de trabajo.

12. Período de prueba

Se establece un periodo de prueba de seis meses para el personal titulado de grado medio superior y de quince días para el resto de personal.

13. Cese voluntario en la empresa

El trabajador/a podrá rescindir unilateralmente la relación laboral en cualquier momento, sin más requisito que el preaviso en siete días.

14. Movilidad funcional

Se estará dispuesto a lo establecido en la Legislación Vigente.

15. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores. Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

aeec
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
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com
Federació de Serveis CCOO PV
UGT FeSMC País Valencià SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE

Las Organizaciones firmantes consideramos que, la jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

Recomendación.
Asimismo, consideramos que, las jubilaciones anticipadas y la medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, deben servir para contribuir a la recuperación del empleo de calidad, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios.

CAPITULO III

JORNADA LABORAL, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

16. Jornada Laboral
La jornada laboral para el Convenio de Curtidos y Artículos para el Calzado queda fijada en 40 horas semanales para el periodo de duración acordado y de lunes a viernes. Las partes negociadoras entienden, por la peculiar estructura del sector, así como por la propia organización y distribución de la jornada en las empresas pactada en presente Convenio, que ya gozan de la suficiente flexibilidad sin más requisitos, no siendo necesario acordar porcentaje alguno sobre la jornada anual, cumpliendo así con lo establecido en el RD Ley 7/2011.

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

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

- Tendrán una duración de 30 días naturales para todas las categorías, respetándose cualquier período superior que a título personal tenga reconocido cualquier trabajador/a, las empresas de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as de las mismas, establecerán un cuadro de vacaciones con tres meses de antelación al disfrute de las mismas.

- El periodo de disfrute de las vacaciones será preferentemente en los meses de Junio a Septiembre, acomodándolo al periodo vacacional de la Industria del calzado en cada plaza.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

aeec
ASOCIACION 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 +34 965 67 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com
Federació de Serveis
serveis
CCOO PV
UGT FeSMC País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE

18. Licencias y permisos retribuidos

De acuerdo a lo establecido en el artículo 37 del ET, las licencias o permisos a que tienen derecho los trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio, serán las siguientes:

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

1.- Todos los trabajadores/as que contraigan matrimonio, disfrutarán de 15 días de permiso retribuido, percibiendo el total de los emolumentos.

2.- Un día de permiso retribuido al año para asuntos propios, que se fijará de acuerdo entre empresa y trabajador/a

3.- Dos días naturales en caso de fallecimiento, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

4.- Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo o adopción.

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

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

7.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o particular con la consiguiente justificación en cada momento. Con el fin de favorecer el perfeccionamiento cultural y profesional de los trabajadores/as, la dirección de las empresas afectadas por el presente convenio, concederán una licencia no retribuida o recuperable como máximo de 5 días al personal que tenga que realizar exámenes o pruebas de aptitud en Academias, escuelas o Institutos - oficialmente reconocidos, previa justificación de dicha necesidad.

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

Para los puntos 3, 4 y 5, la licencia se podrá ampliar en dos días más en caso de desplazamiento a partir de 200km desde su centro de trabajo hasta el lugar del destino. El trabajador/a podrá ampliar el permiso a cuenta de sus vacaciones en caso de necesidad, previa comunicación a la empresa, o bien de común acuerdo con la misma en la recuperación del mismo.

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

aec
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/. Severo Ochoa, 4
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel. +34 965 46 01 58 • Fax +34 965 46 01 57
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis
Serveis
CCOO PV

UGT FeSMC
Unió General de Treballadors
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

19. Excedencias voluntarias

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

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

aec
ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/. Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Federació de Serveis
CCOO PV
FeSMC UGT
País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

20. Salarios y revisión de salarios

En cuanto a los salarios, los que se especifican en el anexo del presente Convenio, se acuerdan para el año, 2019 revisión salarial del IPC con efectos retroactivos.

21. Gratificaciones extraordinarias

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

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de beneficios de empresa una paga de mes y medio de salario con el total de las retribuciones percibidas por el trabajador/a en jornada ordinaria. Esta paga se hará efectiva en la primera quincena del mes de marzo. A fin de conmemorar las Fiestas Patronales de cada localidad, las empresas que puedan económicamente asumir dicha paga y lo acuerden, abonarán a los trabajadores/as una gratificación extraordinaria de 236,44 euros en 2019.

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

22. Antigüedad

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

23. Dietas

El personal que se confiera alguna comisión de servicios, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abone todos los gastos que hubiera efectuado, previa justificación de los mismos.

PeSMC
País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

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 +34 965 45 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis
CCOO
serveis
CCOO PV

CAPITULO V

SALUD LABORAL

24. Vigilancia de la Salud

Prevención de riesgos laborales.

1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de la salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo a vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

7. En materia de vigilancia de la salud, en lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

aec ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/. Sebastián Cabot 12
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel +34 965 46 01 58 • Fax +34 966 67 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com
Federació de Serveis serveis CCOO PV
UGT FeSMC País Valencià SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE

25. Prendas de trabajo

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

CAPITULO VI

IGUALDAD

26. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

1. En el marco de las medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que establezcan las Administraciones Públicas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, en relación con acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:
    a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
    b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
    c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
    d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:
    a. Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
    b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
    c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

aec
ASOCIACION 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 +34 965 67 37 1.
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis
serveis
CCOO PV

UGT FeSMC
País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27. Faltas y Sanciones de los trabajadores y las trabajadoras
La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Art. 28. Graduación de las faltas
Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o internacionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Art. 29. Procedimiento sancionador
La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.
La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Art. 30. Faltas Leves
Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos nos e deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a veinte minutos, siempre que de estas ausencias nos e deriven perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial · C/. Severo Ochoa, 42
P.O. Box 5026 · 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Federació de Serveis CCOO PV
FeSMC País Valencià Sindicato Provincial de Alicante

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que nos sean en presencia del público.
8. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
11. Utilización del teléfono móvil y medios informáticos propios durante la jornada laboral.

Art. 31. Faltas Graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a veinte minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que transcienda a éste.
10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

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 37 1
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis
CCOO
serveis
CCOO PV

FeSMC
Unió Sindical Obrera
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de comercio; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para los trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación propios o facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Art. 32. Faltas Muy Graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o vente durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores y trabajadoras.

aec
ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
Elche Parque Industrial • C/. Sa[illegible]oa, 42
P.O. Box 5026 • 03203 ELCHE (Alicante) Spain
Tel. +34 965 46 01 56 • Fax +34 [illegible] 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com
Federació de Serveis
serveis
CCOO PV
UGT
FeSMC
País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racional o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Art. 33. Clases de Sanciones

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

   A) Por faltas leves:
      1. Amonestación
      2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

   B) Por faltas graves:
      1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

   C) Por faltas muy graves:
      1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
      2. Despido disciplinario.

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

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

aec
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESA 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 +34 965 67 37 11
aeecc@aeecc.com www.aeecc.com

Federació de Serveis
CCOO
serveis
CCOO PV

UGT
FeSMC
País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

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

Art. 34. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este artículo, en las que se produce reiteración de impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Art. 35. Afiliación sindical

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

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

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

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

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

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

aeec
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 +34 965 46 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis
CCOO serveis
CCOO PV

UGT FeSMC País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE

CAPITULO IX

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 36. Categorías profesionales

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

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

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

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

Oficial 2: Dentro de esta categoría estarán incluidos los trabajadores/as que realicen las siguientes funciones:

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

Oficial 3: Persona cuya función es la preparación de pedidos, manipulación y confección de muestrarios, destapar, clasificar y distribuir en los lugares correspondientes, todos los artículos que reciban, llevando un ordenado control de la situación de los mismos.
Asimismo, también quedan incluidos en esta categoría aquellos trabajadores/as cuya función sea la de ayudar y apoyar a cualquiera de los trabajadores/as de la primera y segunda categoría, o bien la salida a reparto sin vehículo.

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

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

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

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

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

Art. 37. Ascensos

Todas las empresas que en plantilla tengan tres o más empleados de oficina, cubrirán obligatoriamente la plaza de Jefe Administrativo con las atribuciones y cometidos correspondientes. El contable, cuando tenga a su cargo la función directiva de los trabajadores/as y administrativos disfrutará de la categoría y será retribuido igual al que corresponda en todos los conceptos al Jefe Administrativo de su empresa.

aeec
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 +34 965 67 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis
CCOO
serveis
CCOO PV

UGT
FeSMC
País Valencià
SINDICATO PROVINCIAL
DE ALICANTE

ANEXO ÚNICO

TABLA SALARIAL AÑO 2019 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO CURTIDOS Y ARTÍCULOS PARA EL CALZADO

CATEGORÍA Y GRUPO	SALARIO 2019 INCREMENTO 1,2%
GRUPO I	
ENCARGADO GENERAL	1.322,28 €
JEFE DE SUCURSAL	1.322,28 €
OFICIAL DE PRIMERA	1.020,09 €
OFICIAL DE SEGUNDA	944,95 €
OFICIAL DE TERCERA	832,51 €
GRUPO II	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.265,56 €
CONTABLE	1.147,36 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.038,86 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	925,58 €
GRUPO III	
PERSONAL DE LIMPIEZA	832,51 €

SALARIO ANUAL COMPUTADAS PAGAS

GRUPO I	
ENCARGADO GENERAL	22.478,84 €
JEFE DE SUCURSAL	22.478,84 €
OFICIAL DE PRIMERA	17.341,60 €
OFICIAL DE SEGUNDA	16.064,13 €
OFICIAL DE TERCERA	14.152,68 €
GRUPO II	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	21.514,45 €
CONTABLE	19.505,20 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	17.660,70 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (MAYOR DE 21 AÑOS)	15.734,82 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	14.152,68 €
* PAGA PATRONA	236,44 €

aeec
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 +34 965 47 37 12
aeecc@aeecc.com • www.aeecc.com

Federació de Serveis Serveis CCOO PV

UGT FSM Federación de Servicios de Valencia SINDICATO PROVINCIAL DE ALICANTE