



## PLATAFORMA CONVENIO CALZADO 2026

### Vigencia:

- 3 años

### Salario:

- Salario: 5% cada año de vigencia.
- Cláusula de revisión IPC real, cada año, y diferenciar el salario más bajo y en SMI en un porcentaje, teniendo en cuenta el resto de grupos profesionales.
- **Artículo 29.** Vacaciones. Pago de incentivos teniendo en cuenta los cuatro últimos meses trabajados por la persona
- **Artículo 37. Antigüedad.** Un % por trienio.
- **Artículo 38.** Plus de Nocturnidad. Remuneración del 35% sobre el precio de la hora ordinaria y eliminar "completa".
- **Artículo 42.** Plus de carencia, aumentar un 5% para cada año de vigencia.
- **Artículo 43.** Horas Extraordinarias. Aumento el valor al 40% y a elección del trabajador cobrar las horas o compensarlas en tiempo de descanso al mismo valor.
- **Artículo 47.** Plus de distancia y movilidad geográfica a 0,26€
- **Artículo 50.** Aumento de la cláusula de fidelización:
  - El personal que lo solicite que lleve como mínimo en la empresa 6 años.
    - A los 63 años: Siete mensualidades de salario de cotización.
    - A los 64 años: Seis mensualidades de salario de cotización.
    - A los 65 años: Cinco mensualidades de salario de cotización.
    - A los 66 años: Cuatro mensualidades de salario de cotización.
    - A los 67 años: Tres mensualidades de salario de cotización

### Jornada:

- Reducción a 1712 horas anuales
- **Artículo 24.** Flexibilidad el 5%, dar información por escrito a la RLPT y para poder aplicarla fijos y fijos discontinuos deben estar trabajando. Incrementar la primera hora un 25% y la segunda un 50%.
- **Artículo 25.** El tiempo de descanso en jornada continua será tiempo efectivo de trabajo
- Prioridad al uso de la jornada continua sobre la jornada partida.

### Contratación:

- Contratación fijo discontinuo. Nuevo redactado. **Artículo 15. 1:**
  - Autonomía y sustantividad propia de los contratos fijos discontinuos.
  - Fijar en el calendario laboral fecha de entrada y salida.
  - **Contrato relevo:** Derecho subjetivo de la persona trabajadora para priorizar su utilización de manera unilateral para las personas trabajadoras.



- **Artículo 22.** Ascensos. Cada vacante se comunicará por los medios habituales a la plantilla, y a la RLPT. Tendrán prioridad las personas trabajadoras de la empresa con formación para la vacante y de no tenerla, será impartida por la empresa.

#### Calendario laboral:

- El calendario laboral se negociará con la RLPT y quedará aprobado y publicado, antes del 31 de diciembre del año anterior, incorporando como mínimo la jornada anual, la distribución del tiempo de trabajo, los días laborables e inhábiles, turnos, descansos, festivos y cualesquiera otras previsiones; podrá ser revisado hasta el 31 de marzo del año, siguiendo el mismo cauce de información y negociación, dejando constancia por escrito del contenido del cambio, su justificación y su fecha de efectos, sin que la revisión y el acuerdo pueda suponer la vulneración de derechos mínimos ni la imposición unilateral de condiciones ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Las vacaciones se deberán negociar e incorporar al calendario, recogiendo los periodos de disfrute, antes del 31/03/2026, y garantizando en todo caso que cada persona conozca por escrito sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses respecto del inicio del periodo fijado.

#### Permisos retribuidos:

- Las vacaciones serán de 23 días laborables.
- Permiso de un día retribuido por fallecimiento de sobrino o sobrina.
- **Artículo 28.3.** Cinco días retribuidos para fallecimientos fuera del territorio nacional.
- **Artículo 28.5.** Retribuido para boda de hermano o hermana.
- **Artículo 28.9.** Que los días de asuntos propios sean remunerados.
- **Artículo 28.10.** Aumentar 8 horas, ampliar el derecho para asuntos escolares y la retribución sea por todos los conceptos salariales
- Tiempo indispensable para el acompañamiento de su cónyuge, pareja de hecho o conviviente y de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad para tratamientos oncológicos, sesiones de diálisis u otros tratamientos periódicos derivados de enfermedades crónicas que requieran asistencia presencial
- 20 horas retribuidas de médico privados para pruebas dilatadas por la seguridad social.
- Actualización de los textos con la legislación vigente. (permiso de matrimonio, hospitalización, causas climáticas, permiso por causas de fuerza mayor)
- Tiempo indispensable para la asistencia a trámites administrativos y médicos vinculados al cambio registral, sin repercusión en el absentismo ni cuantías de primas o incentivos.

#### Excedencia:

- **Artículo 30.** Excedencia voluntaria. Por estudios se podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo hasta un máximo de 1 año.



### **Bajas:**

- **Artículo 49.** Complemento IT.
  - Por Enfermedad Común se complementará un 15 % más desde el 4º día hasta el 20º y a partir del día 21º el 100%.
  - Por AT o enfermedad profesional se complementará al 100% hasta los 12 meses, incluido el primer día.
  - Por intervención quirúrgica u hospitalización, independientemente de la causa que la motive el 100%.

### **Adaptaciones legales y mejora redactados:**

- **Artículo 32.** Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento. Adaptarlo a la legislación vigente.
- **Artículo 46.** Dietas y viajes, actualizar lo de primera y segunda.
- **Artículo 41.5.** Justificar con documentación a la RLPT y hacer un estudio de la medida durante los 15 días antes de su aplicación. Información y consulta a la RLPT
- **Artículo 69.** Respuesta en 15 días máximo a partir de la fecha de presentación de la consulta y obligación de convocar reunión si una de las partes lo solicita en un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud. Cambio dirección CCOO
- **Artículo 55.3.2.** Este derecho se reconoce con independencia del número total de personas trabajadoras de la empresa o del centro de trabajo, sin que resulte exigible el umbral de plantilla previsto para la figura del delegado sindical en la LOLS
- Nuevo redactado para le No Absorción
- Las actas de reuniones de negociación, comisión paritaria y actualización de tablas, se firmarán por dos personas por organización sindical y por dos de la patronal

### **Grupos profesionales:**

- **Artículo 41.** Incentivos a la productividad, en el punto 4 introducir la obligatoriedad de negociar con la RLPT. En cualquier caso, informar a la RLPT. Nuevo redactado para los incentivos.
- Revisión y actualización del Nomenclátor, valoración y revisión de los puestos de trabajo eliminando el lenguaje sexista.
  - Eliminar la categoría de Nivel 1
  - Creación del Nivel VI de fabricación para personal polivalente en varios puestos de trabajo.

**Crear un artículo para la Formación Profesional**

**Protocolo LGTBIQ+, igualdad y no discriminación**

**Protocolo de inclemencias meteorológicas y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**



### **Violencia de género**

Las bajas derivadas por situación de violencia de género se abonarán al 100% del salario

### Excedencia

La persona víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición tendrá derecho a solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo en la empresa. El tiempo de permanencia en excedencia computará a efectos de antigüedad y durante los primeros dieciocho meses se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante.

La persona víctima de violencia de género, debidamente acreditado mediante la correspondiente orden de protección o, mientras esta se dicta, con la solicitud formal de adopción de una orden de protección, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada sin reducción del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible.