



Convenio Colectivo Industria de Marroquinería y Similares de Alicante

ÁREA	Alicante	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	03000025011981	ACTUALIZACIÓN	2026/03/12
VIGENCIA	2023/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 49 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-marroquineria-y-similares-de-alicante/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De Marroquinería y Similares. Última actualización a: 12-03-2026
Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2024. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 49 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 28 de 11/02/2025)

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para la INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES. Código convenio 03000025011981

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 25/11/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el sector de la Industria de Marroquinería y Similares de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por la parte empresarial, por la Asociación Valenciana de Empresas del Calzado (AVECAL) y, por la parte social, por el sindicato UGT-P.V.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 28/11/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 11/12/2024.

III. En fecha 23/01/2025 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha



28/01/2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la persona titular de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo establecido en la disposición derogatoria única del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 5 de febrero de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE MARROQUINERIA 2023-2024

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto, y partes negociadoras

El Convenio tiene como fin fundamental, la regulación de las relaciones de trabajo entre empresas y el personal que trabaja en las mismas, así como el de mejorar las condiciones laborales y de productividad.

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales AVECAL y la Centrales sindicales UGT con la mayoría de la representación sectorial



Artículo 2º.- Ámbito de aplicación

Territorial.- El presente convenio será de aplicación en la provincia de Alicante.

Funcional.- El Convenio será de aplicación a las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que presten servicio en las industrias de marroquinería y similares .

Personal.- Incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por este Convenio cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Temporal.- La duración del presente será de dos años. Entrará en vigor el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2024.

Artículo 3º.- Plazo de denuncia.

La denuncia del presente convenio conforme lo dispuesto en el art. 89.1.y 2 del TRET, por cualquiera de las partes deberá formalizarse con una antelación de al menos un mes antes de su finalización.

Las partes se comprometen a hacer lo posible para que la negociación se realice en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de la pérdida de su vigencia. Transcurrido este plazo sin haberse constituido la comisión negociadora o no se hubiese denunciado el convenio, deberán ser revisados los conceptos salariales y económicos del Convenio con el incremento del IPC del año anterior, manteniéndose su vigencia.

La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, se limitará a un año máximo, transcurrido este periodo y de no llegarse a un acuerdo, las partes se someterán a una mediación y/o arbitraje que resolverá la controversia.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo,, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos 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 o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen

Artículo 4º.- No absorción.

La diferencia de salarios y sus complementos de este Convenio y del convenio anterior y sus complementos, por su condición de aumentos mínimos, no podrá ser absorbida ni compensada con las que anteriormente se hubieran establecido por imperativo legal, convenio sindical o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.



Artículo 5º.- Garantían ad personam.

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, estipulaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas subsistirán garantía «ad personam», para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 6º.- Cláusula de inaplicación salarial

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del TRET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 TRET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período 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 social por la existencia de fraude,



dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 TRET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismo con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 TRET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 7º. ACUERDO DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales , publicado en el DOGV el 21 de marzo de 2023 (entrada en vigor el 1 de julio de 2023) , suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras



del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV), , para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio

Artículo 8º.- Legislación aplicable

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO II

Artículo 9º.- Comisión Paritaria.

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será a la vez designado por las partes, y dos vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora.

La comisión paritaria del convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del TRET

2º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 TRET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del TRET, respectivamente.

4º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 7 del presente convenio.



Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será en AVECAL (Severo Ochoa 16-1; Elche Parque Empresarial)

CAPITULO III

Artículo 10º.- Del salario.

-Para 2023: 3,5%. Que se incorporan a las tablas de 2024.

-Para 2024: 2,5 %.

Estos mismos porcentajes se aplicaran a todos los conceptos económicos previstos en el convenio.

Todos los temas económicos del presente convenio para el año 2024 tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero , salvo las dietas y plus transporte que se aplicarán los conceptos económicos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, que lo será a su publicación en el BOPA.

Artículo 11º.- Antigüedad

Desaparecido con efectos de 1 de enero de 1998 el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad, los derechos adquiridos al 31-12-97 subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que los venían percibiendo a dicha fecha.

Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en treinta días de salario de convenio vigente en Julio y Diciembre, más antigüedad cada una de ellas.

Estas gratificaciones se harán efectivas antes del 10 de Julio la primera, y antes del 15 de Diciembre la segunda cada año. Que podrá se prorrateado mensualmente con acuerdo empresa y trabajador/a.

Artículo 13º.- Paga convenio.

La paga convenio consistirá en el 10 por ciento del salario base, en cómputo anual, entendiéndose por tales los correspondientes al año natural y a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, incrementándose en su caso con el premio de antigüedad.

El pago de esta participación se prorrateará mensualmente con acuerdo entre empresa y trabajar/a.



Artículo 14º.- Otros Pluses

SOCORRO POR INCAPACIDAD Y FALLECIMIENTO..-

Para los supuestos de incapacidad absoluta, gran invalidez, fallecimiento en accidente de trabajo y muerte natural, se establece una ayuda que deberán satisfacer las empresas con arreglo a las siguientes normas:

a) Para antigüedad comprendida entre 1 y 3 años, ambos inclusive: por incapacidad absoluta y gran invalidez 3 meses del salario convenio. Por fallecimiento 1 mes de salario del convenio.

b) Por antigüedad comprendida entre 4 y 10 años, ambos inclusive: por incapacidad absoluta y gran invalidez, 4 meses de salario del convenio. Por fallecimiento en accidente de trabajo, 3 meses de salario convenio. Por muerte natural 2 meses de salario del convenio.

c) Por antigüedad superior a los 10 años: por incapacidad absoluta y gran invalidez , 6 meses del salario convenio. Por muerte en accidente de trabajo, 5 meses de salario del convenio. Por muerte natural 4 meses del salario del convenio.

d) En caso de muerte en accidente no laboral se equipará siempre a muerte natural salvo que los causahabientes del fallecido perciban algún tipo de indemnización por otro concepto no laboral, en cuyo caso solo tendrán derecho a percibir un mes de salario del convenio.

DIETA Y MEDIA DIETA.

Para compensar los gastos de manutención de aquellos trabajadores, que por orden de la empresa, hayan de desplazarse a localidades distintas de la habitual, en que radique la empresa para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias , se establece una dieta de comida y cena que consta en las tablas salariales para cada anualidad, que se abonará siempre que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales en su domicilio habitual

Artículo 15º.- Pago de anticipos.

El personal de las empresas a las que se le aplica este convenio tendrán derecho a que por la empresa se le abone en cantidad de anticipos hasta el 90% de las cantidades que por cualquier concepto tengan devengadas en el momento de formalizar la petición, estos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de efectuarle el pago de la retribución o emolumentos sobre los que fueron concedidos.

Artículo 16.- Plus de transporte.

Se consolida el plus de transporte a quien lo venía percibiendo a la entrada en vigor de este convenio.

A partir de esta fecha será de aplicación a las nuevas incorporaciones cuando la empresa cambie de ubicación o se traslade a mas de 5 kms desde el lugar de trabajo originario abonará la cantidad/día que consta en la tabla salarial para cada anualidad de vigencia de este convenio.



Artículo 17º.- Clasificación profesional, y ascensos.

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

17.1 Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

17.2 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

17.3 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

17.3.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

17.3.2 Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

17.3.3 Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

- a. Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.
- b. El trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente el trabajador.
- c. Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 2 años desde que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, éste podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y/o la experiencia.
- d. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal laboral de la Comunidad Valenciana.

17.4 Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrán establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.



Artículo 18.- Contratación y periodo de prueba. El cese voluntario en la empresa

1.- Contratos formativos:

a.- Contrato para la formación en alternancia

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

b.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y tendrán una retribución mínima del 75% del salario correspondiente a la categoría/grupo profesional del trabajo desempeñado, sin que pueda ser inferior esta cifra al SMI.

2.- Contrato por circunstancias de la producción:

Será de aplicación la normativa vigente, pudiendo ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses.

3.- Contrato para la sustitución de una persona trabajadora

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4.- Contrato fijo discontinuo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Cada empresa deberá disponer de una regulación de los llamamientos. El criterio utilizado sería por orden de antigüedad. Y el llamamiento debe de realizarse por escrito de manera formal. Establecer periodo mínimo de actividad y máximo de inactividad al año.

En caso de varios centros en la misma provincia, limitar distancia en caso de llamamiento.

Con carácter general y si no se regulara a nivel de empresa: Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador y una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad. En el supuesto que el trabajador no acuda al llamamiento, sin causa justificada, se producirá la baja automáticamente, extinguiéndose el contrato a todos los efectos. El llamamiento de trabajadores se producirá 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. El llamamiento se realizará por escrito, ya bien por correo ordinario, vía sms o whatsapp. El límite máximo de jornada anual de los contratos fijos discontinuos se establece en 1.620 horas por año natural. El orden de llamamiento será realizado escalonadamente dependiendo de la siguiente manera por secciones: Administración, modelistas, cortado, tintado, preparado, aparado y almacén. O en su defecto por antigüedad en la empresa. El contrato fijo indefinido podrá convertirse a fijo discontinuo en las situaciones de producción en la que varíe la temporalidad de los pedidos, pero siempre y cuando haya consentimiento y carácter voluntario por 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 fijo discontinuo a fijo indefinido. Los contratos podrán hacerse a tiempo parcial .

El Contrato a tiempo parcial.- Se estará a lo que disponga la legislación vigente .

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos recogidos en el artículo 35.3 del TRET.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 12.5 del ET.

PERIODO DE PRUEBA.-

Técnicos y titulados : hasta 6 meses

Resto: Hasta 2 meses

Los contratos temporales de duración superior a 6 meses : hasta 1 mes; resto parte proporcional.

La I.T. interrumpe el periodo de prueba

2.- Cese voluntario en la empresa.

El personal comprendido en el presente convenio deberá realizar un preaviso por escrito o con acuse de recibo a la empresa conforme lo dispuesto con al menos 15 días de antelación, excepto los grupos 1 y 2 que deberán hacerlo con al menos 1 mes.

El incumplimiento de este plazo supondrá una indemnización a la empresa de 1 día de salario por cada día de incumplimiento.

Artículo 19º.- El contrato de 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 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 que se realice la prestación laboral, a fin de poder exigir las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinan. El trabajador a domicilio tiene derecho a trabajar el mismo número de días que el trabajador de categoría equivalente en el seno de la empresa, debiendo desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado para este trabajador. Los trabajadores a domicilio, por la jornada pactada en este convenio, percibirán el salario citado en el mismo a rendimiento normal (salario base), mas un 8% de dicho salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.). No perjudicarán el salario del trabajador la falta de trabajo no imputable al mismo, En este caso únicamente dejará de percibir el 8% que se fija en concepto de gastos, durante los días que carezca de trabajo. Los gastos por varios, se abonarán por las empresas previa justificación de los trabajadores.



Artículo 20º.- Calendario Laboral

1. La empresa elaborará anualmente el calendario laboral de acuerdo con las siguientes reglas:

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras si hubiesen, o a los trabajadores y trabajadoras, una propuesta de calendario.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si hubiese, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa.

Valorado el informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

2. En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana

Artículo 21º.- Jornada.

1.- La jornada semanal será de cuarenta horas de lunes a viernes, teniendo en cuenta que se entiende a todos los efectos que la jornada anual será de 1.774 horas anuales en 2023 y 1.768 para 2024, que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año en un máximo de 10% horas del calendario laboral. El uso de la utilización de dichas horas irregulares se preavisarán con una antelación de siete días.

Se procurará, dadas las especiales circunstancias del Personal administrativo de las empresas que la jornada de trabajo para los meses de junio a septiembre sea intensiva por la mañana de lunes a viernes adecuando en lo necesario la jornada diaria anual.

21.2.- Registro de jornada Las empresas adscritas a este convenio, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control, adoptará las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, garantizando en cumplimiento de la legalidad vigente el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilidad horaria con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Artículo 22. Trabajo en festivos

1. Las partes firmantes del presente convenio comparten, como objetivo prioritario conciliar la vida personal y laboral.

Por ello, cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, e importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.



2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el trabajo en festivos se organizará de manera que los trabajadores no presten sus servicios más del 50% de los festivos autorizados como hábiles.

Dichas horas computaran a efectos de jornada máxima anual en el presente convenio.

3.- Las empresas podrán pactar con los trabajadores compensar esos días festivos intersemanales por su cambio a lunes o viernes.

Artículo 23º.- Horas extraordinarias.

1. La compensación de las horas extraordinarias, cuya prestación será de manera voluntaria, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre con un incremento del 75% y disfrutarlo preferentemente en un plazo de cuatro meses desde su realización.

2.-Solo en el caso que se pacte de manera expresa se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%.

3.- El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1.75$$

Artículo 24º.- Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales o 22 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El periodo de vacaciones, que preferentemente será de junio a septiembre ambos inclusive, se determinarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o sus representantes legales si los hubieran, dentro de los tres primeros meses del año.

Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador o trabajadora conozca al menos con dos meses de antelación, la fecha de su disfrute. No comenzarán nunca en sábado ni festivos ni víspera de fiesta.

Artículo 25º.- Licencias con sueldo.

Las licencias con sueldo que establece el presente convenio son las siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de la pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Así mismo cuando el desplazamiento sea fuera del país, al empresa facilitará al trabajador días a cuenta de las vacaciones para su disfrute consecutivo con un máximo de 14 días, incluidos los



5 días de permiso

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento el plazo se ampliará dos días.

Una día por fallecimiento de parientes de tercer grado

d) Tres días para los progenitores que no cumplan los requisitos para el disfrute de los permisos por motivo de nacimiento

e) Un día por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste de una forma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a los que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este convenio o en el acuerdo a que llegue con la empresa.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo»

Las licencias establecidas en este artículo serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas, cuando así lo acrediten.

Artículo 26º.- Permisos sin sueldo

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a. Adopción en el extranjero.

b. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

c. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/ de la cónyuge o de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.



d. Desplazamientos al extranjero por cualquier otro motivo de fuerza mayor.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador o trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 27º.- Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

27.1.- El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del T.R.Estatuto de los trabajadores.

27.2 Procedimiento para solicitar excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con 15 días de antelación a la misma. La actividad comprobatoria de la empresa deberá limitarse a verificar la concurrencia de los requisitos que originan el derecho del trabajador a la excedencia, sin que pueda denegar dicho derecho por motivos distintos al cumplimiento de aquéllos.

El plazo para solicitar la reincorporación a la empresa será con al menos 30 días de antelación a la finalización de la excedencia. La empresa deberá responder por escrito a la solicitud de reingreso y de no hacerlo antes de la fecha de incorporación se entenderá a todos los efectos que la empresa no acepta la incorporación solicitada. En cualquier momento de la excedencia se podrá pactar el retorno anticipado mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

CAPITULO IV SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 28. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y el personal afectado por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:



Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 29. Vigilancia de la salud.

29.1.-Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras. No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

29.2.-Los delegados y las delegadas, supervisores y supervisoras o responsables territoriales de prevención de riesgos laborales.

Se define como delegado/a, supervisor/a o responsable territorial de prevención de riesgos laborales, aquellas personas designadas por las organizaciones sindicales o las asociaciones empresariales para desarrollar, en el marco del ámbito del convenio colectivo, entre otras, alguna de las funciones de vigilancia de la salud, siempre que la actividad se desarrolle en empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, o no se haya designado delegado/a de prevención o no se haya constituido el comité de seguridad y salud. Las personas que ejerzan la labor de delegado/a, supervisor/a o responsable territorial de prevención de riesgos laborales deberán contar, como mínimo, con una formación de 300 horas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 30. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores y trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.



Artículo 31. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

CAPITULO V.- DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 32º.- Incapacidad temporal.

32.1.- Complemento por incapacidad laboral

A) Enfermedad común o accidente no laboral.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

B) Accidente laboral o enfermedad profesional

En los casos de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el complemento correspondiente para garantizar el 100% de su base reguladora de su prestación desde el primer día.

32.2.- El personal de las empresas acogidas al presente convenio deberán poner en conocimiento de la empresa (a su superior jerárquico) el inicio de una situación de IT ,sus prorrogas y las altas médicas con el fin de facilitar la gestión de las mismas por parte de las empresas y coordinar los equipos de trabajo, todo ello respetando el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1060/2022 de 27 de diciembre por el que se regulan determinados aspectos de gestión de los procesos de incapacidad temporal.

Artículo 33º.- Visitas a centros médicos

Asistencia a clínicas y consultorios médicos: No dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador su asistencia durante la jornada de trabajo a consultorios médicos y clínicas públicas o privadas, siempre que el trabajador acredite que éstos no tienen establecido horario fuera la jornada laboral. Se dispondrá de una bolsa



de 16 horas para dicho fin.

Asimismo, se tendrá permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañamiento a visita médica y/o revisiones de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves recogidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011.

Artículo 34º.- Uniformes y reposición de prendas.

Los trabajadores que presten sus servicios cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal así como a todo el personal subalterno, se le facilitarán dos uniformes completos (uno de verano y otro de invierno) o prendas adecuadas al trabajo que realicen.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma, o de la sección a la que pertenece el trabajador.

Artículo 35º.- Hijos en edad escolar.

Para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar (desde educación infantil) matriculados en alguno de los cursos de enseñanza obligatoria, previa justificación correspondiente, el valor del precio que dichos trabajadores paguen por los libros de texto necesarios a principio del curso escolar.

Para solicitar las cantidades anteriores en concepto de bolsa de estudios, el trabajador o trabajadora deberá acreditar mediante certificación oportuna, que su conyuge no hace uso del mismo derecho en la empresa en la que presta sus servicios, y que no le corresponde la gratuidad de los mismos.

Artículo 36. Principio de no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

CAPITULO VI.- LOS PLANES DE IGUALDAD



Artículo 37.- Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Los planes de se desarrollarán conforme lo dispuesto en el R Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el R Decreto 902/2020 , de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Artículo 38.- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

38.1.-El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- a) Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- b) Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- c) Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- d) Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- e) Hacer demandas de favores sexuales.
- f) Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- g) Hacer gestos obscenos.
- h) Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

38.2 El acoso por razón de sexo lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:



- a) Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- b) Proferir insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora
- c) Tener conductas discriminatorias por razón de sexo
- d) Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona e) Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo
- f) Utilizar humor sexista
- g) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo
- h) Hacer chantaje sexual por razón de sexo
- i) Hacer acoso ambiental por razón de sexo

38.3.- Las empresas tienen la obligación, independientemente de su tamaño, de tener medidas de prevención de acoso sexual o por razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

Se adjunta como anexo 3, un procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo que podrán aplicar todas las empresas acogidas al presente convenio que no posean uno propio.

Artículo 39. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

- 1.- A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la trabajadora.
- 2.- A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.
- 3.- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.
- 4.- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.



5.- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPITULO VII

Artículo 40.- El Teletrabajo

Carácter voluntario

El teletrabajo tendrá SIEMPRE carácter voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador/a. Si ambas partes tienen esa voluntad, el teletrabajo se formalizará mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo. Dicho acuerdo tendrá siempre una duración de un año, permitiendo así cierta estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral. Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, dicho acuerdo podrá ser objeto de prórroga debiendo ser renovado de manera expresa por voluntad de ambas partes con un mes de antelación.

Carácter reversible

Se establece un principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial, a instancia tanto de la persona trabajadora como de la empresa, con un preaviso de 15 días e información a la RLT. Esta reversibilidad se aplicará con un periodo de prueba para la citada modalidad, durante los tres primeros meses por cualquiera de las partes. Transcurrido ese primer periodo, el trabajador o trabajadora y la empresa quedaría obligado al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual. Durante la vigencia del teletrabajo, la empresa también podrá activar este principio de reversibilidad si concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo o que el trabajador o trabajadora no se adecúe al perfil requerido para el teletrabajo.

Trabajo a Distancia

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de



manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y las personas trabajadoras bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

Vigencia

Al igual que el Acuerdo Individual de Teletrabajo, la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse, siempre de forma voluntaria y comunicada según se establece en los puntos anteriores. En todo caso, la continuidad en esta modalidad puede quedar supeditada a un reparto equitativo, para que otras personas adscritas a la misma unidad que cumplan los requisitos puedan también acceder al teletrabajo.

Tiempo de Teletrabajo

El tiempo de teletrabajo se establece entre uno y cinco días semanales. En todo caso, su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y persona responsable inmediata. Para favorecer la comunicación y evitar el aislamiento o la sensación de no pertenencia, se establecerán con carácter obligatorio reuniones de contacto que tendrán una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

Formación, protección y confidencialidad de los datos

Se garantiza a los trabajadores/as bajo la modalidad del teletrabajo, una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral, así como su vinculación a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal. Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para proteger los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora con fines profesionales.

Equipos y comunicaciones

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa y no podrán ser utilizados para fines particulares. La persona teletrabajadora tendrá acceso a la red de la EMPRESA, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento, que sean imprescindibles para el correcto desarrollo de su actividad.

Condiciones laborales

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras. La empresa en compensación de gastos abonará al trabajador/a una cantidad fijada en las tablas salariales, por día efectivamente trabajado en concepto de Plus Teletrabajo, que tendrá naturaleza extrasalarial y será incompatible con el Plus de Transporte. Cuando la persona esté más días trabajando físicamente en la empresa que teletrabajando se abonará el Plus de Transporte; cuando se al contrario (más días teletrabajando que con presencia física en la empresa) se abonará dicha cantidad como plus de teletrabajo)

Jornada y horarios



La jornada es la establecida en el convenio colectivo. En cuanto al horario, vendrá determinado por el horario general de su empresa, que servirá para determinar los derechos económicos que corresponden. Por otro lado, es preciso compaginar un control del teletrabajo con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo, igual que si se trabajase de forma presencial, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. En el acuerdo individual se reflejarán las horas de teletrabajo semanales y los días en los que, como regla general, se teletrabaja. En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual

Será siempre a petición del trabajador/a, y podrá admitirlo su empresa con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado lo permite y organizativamente es posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa, y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros/as.

Estos cambios constarán por escrito y se anexarán al acuerdo inicial de teletrabajo, siempre con respeto a lo establecido en el vigente convenio colectivo. Las personas acogidas a este sistema de trabajo tendrán igualmente derecho a la desconexión digital establecida en el convenio colectivo. No se generará en ningún caso compensación económica alguna distinta de la que corresponda por razón del puesto de trabajo en forma presencial.

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 41. De los trabajadores, trabajadoras y sus representantes.

1 En el Marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio general.

2 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

3.- En el ámbito de cada empresa, la Dirección de ésta y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrán negociar que se pueda acumular (total o parcialmente) en uno o varios representantes sindicales las horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa o de delegados de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas con al menos 15 días de antelación a su efectivo disfrute.

4.- Con independencia del crédito sindical establecido en la legislación vigente, el crédito mínimo de horas sindicales del que dispondrán los representantes sindicales será de 20 horas mensuales

Artículo 42. Del derecho de reunión.

1.- El personal de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la empresa.

2.- Se respetará por las empresas el derecho de todo trabajador o trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 43. Derechos, obligaciones y garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras .

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras (comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa de acuerdo con la LOLS), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

Artículo 44. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1 A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2 .-En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo

Artículo 45. De los comités de empresa.

1 Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones



inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 46. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores y trabajadora

1.- Utilización del correo electrónico. En aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa (delegados y delegadas de personal, miembros de los comité de empresa y delegado/ass sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.

El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados y empleadas, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2.- Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 47. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.



En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del TRET.

CAPITULO IX SISTEMAS TELEMÁTICOS DE LA EMPRESA.

Artículo 48. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.
2. El personal que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 49. Utilización de correo electrónico.

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores y trabajadoras , podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras , clientela, vendedores/as, socios/as, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 50. Uso de internet.

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.
2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.



Artículo 51. Control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

CAPÍTULO X.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Artículo 52. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación sindical, al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 53. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

53.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

53.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

53.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.



53.4 La falta de aseo y limpieza personales.

53.5.- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales»

53.6 .- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la seguridad social y medicina de la empresa

53.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

53.8 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

53.9 La embriaguez ocasional.

53.10.- Descuidos reiterados en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales»

53.11.- No comunicar a la empresa la imposibilidad de ir a trabajar por estar en situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 54. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

54.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

54.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

54.3 Simular la presencia de otro compañero, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

54.4 La simulación de enfermedad o accidente.

54.5 No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.

54.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

54.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

54.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

54.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

54.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

54.11 La doble comisión de una falta leve , aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mes, cuando hayan mediado sanciones.

54.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por



parte de la empresa.

54.13.- El uso injustificado y continuo del uso de telefono movil dentro de la jornada laboral

54.14.-Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas

54.15.-La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

54.16.-La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo

Artículo 55 Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

55.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

55.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

55.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

55.4 Violar el secreto de correspondencia.

55.5 Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

55.6 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

55.7 La embriaguez durante el trabajo.

55.8 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

55.9 El abuso de autoridad.

55.10 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

55.11 El acoso por razón de origen racial o étnico, sexual o por razón de sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. (Incluyendo el ciberacoso),), asi como comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

55.12 El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

55.13 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

55.14 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

55.15 La doble comisión de una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

55.16 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como



utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores y trabajadoras.

55.17.- La negligencia del trabajador o trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa, y/o pérdida de clientela o pérdidas económicas graves para la empresa

55.18.-La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave, ya bien para el trabajador, o de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa

55.19.- Todas las consignadas en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Sanciones máximas.

Las amonestaciones serán siempre por escrito

Por falta leve: suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido

Artículo 57.- Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.

- Las faltas graves a los veinte días.

- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Cuota de reserva y medidas alternativas

Siempre que sea posible, el 2% del personal de la plantilla de las empresas con 50 trabajadores y/o trabajadoras o más, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en



el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ninguna persona candidata con una discapacidad o minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Para hacer constar que este texto articulado de este convenio colectivo, ha sido negociado por la representación empresarial y sindical que consta en el artículo primero de este texto articulado, y que ha sido aprobado con el sindicato de mayor representatividad del sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del estatuto de los trabajadores y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y la legislación posterior en materia de igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

En los términos y con el alcance previsto en la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras de las empresas afectadas por este convenio disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las partes paritarias firmantes de este convenio se comprometen en impulsar la formación continua de los trabajadores y trabajadoras mediante la celebración de los acuerdos que sean necesarios para alcanzar este fin. Asimismo, la empresa se compromete en facilitar los medios para que el trabajador o trabajadora pueda recibir la formación continua que requiera su puesto de trabajo; que en este caso tendrá carácter de prioritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD

El trabajador o trabajadora que recibirá por razón de su contrato de trabajo información confidencial y secretos comerciales pertenecientes a la empresa. Dicha información o cualquier otra confiada al trabajador o trabajadora por razón de su cargo, o sobre la que exista una obligación legal específica, está amparada en la obligación legal de confidencialidad, con prohibición absoluta de divulgación o revelación, concurrencia mercantil o aprovechamiento de cualquier naturaleza, ya sea por sí o mediante terceros. El trabajador o trabajadora se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el secreto de la información confidencial suministrada. Dicha obligación no se agota con la terminación del contrato de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA: Diversidad. LGTBI.



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

Para conseguir este objetivo, se recomienda:

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

ANEXO 1.- LOS GRUPOS PROFESIONALES.



GRUPO	
1	Ingenieros y Licenciados
2	Ingenieros Técnicos, Analistas, Graduados Sociales y Aytes.Tec. Sanitarias
	Encargado General de Fabricación
	Jefe de Compras y Ventas
3	Jefe Sección (Admón)
4	Modelista Patronista
	Jefe de Negociado
5	Dibujante Proyectista, Encargado de Sección, Maestro Cortador, Cronometrador
	Viajantes y Jefe de Almacén
6.A	Oficial 1º (Admón)
6.B	Oficial 2º (Admón),
7.A	Oficial de 1º, Personal de mantenimiento
7.B	Oficial de 2º
8	Dependiente de Almacén
	Chofer
9.A	Oficial de 3º
	Auxiliar Telefonista
	Listero
9.B	Especialista Ayudante
	Peón
9.C	Almacenero, Pesador, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero, Conserje
9.D	Personal de Limpieza

ANEXO II.-SALARIOS



2023			2024		
GRUPO 1		30.690,81	GRUPO 1		31.458,08
GRUPO 2		27.810,45	GRUPO 2		28.505,71
GRUPO 3		25.264,64	GRUPO 3		25.896,26
GRUPO 4		24.245,28	GRUPO 4		24.851,41
GRUPO 5		20.784,65	GRUPO 5		21.304,27
GRUPO 6	A	20.784,65	GRUPO 6	A	21.304,27
	B	19.294,81		B	19.777,18
GRUPO 7	A	17.925,19	GRUPO 7	A	18.373,32
	B	17.151,51		B	17.580,30
GRUPO 8		17.141,06	GRUPO 8		17.569,59
GRUPO 9	A	16.383,08	GRUPO 9	A	16.792,65
	B	16.116,46		B	16.519,37
	C	15.959,64		C	16.358,63
	D	15.100,00		D	15.876,00
PLUS TRANSPORTE		24,31	PLUS TRANSPORTE		24,92
DIETA COMPLETA		20,72	DIETA COMPLETA		21,24
MEDIA DIETA		11,05	MEDIA DIETA		11,33

Y en prueba de conformidad firmamos el presente documento digitalmente en Alicante

CORRECCIÓN DE ERRORES (BOP Nº 82 de 02/05/2025)

CORRECCIÓN ERROR ARTÍCULO 16 (PLUS TRANSPORTE) DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

En el Boletín Oficial de la Provincia, número 28, de 11 de febrero de 2025, se publicó el edicto número 803, relativo a la resolución del convenio colectivo del sector de INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES en la provincia de Alicante.

En el texto del convenio se ha detectado un error en el artículo 16, plus de transporte.

Donde dice cantidad/día debe decir cantidad/mes.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 220 de 18/11/2025)

RESOLUCIÓN TABLA SALARIAL DEL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial,



depósito y publicación de la tabla salarial del año 2025 respecto del Convenio Colectivo Provincial de la INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES de la provincia de Alicante - Código Convenio 03000025011981.

ANTECEDENTES DE HECHO.

I.- Con fecha 6/11/2025 se presentó en el Registro de Convenios de Alicante Acta de acuerdo sobre la actualización de las tablas salariales vigentes para el año 2025 respecto del convenio colectivo de la Industria de Marroquinería y Similares. El acta ha sido suscrita por la Asociación Valenciana de Empresas del Calzado (AVECAL) y por UGT FICA P.V.

II.-El Convenio no ha sido denunciado y se presenta una actualización de la tabla salarial aplicable para el año 2025 con el incremento del 2,8 % sobre la tabla del año 2024 publicada en el BOP nº 28, de 11 de febrero de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

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

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto original del Acta donde se contempla la tabla salarial para el año 2025.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 10 de noviembre de 2025.

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA.

Cortes María Martínez de las Heras.

ACTA ACTUALIZACION SALARIAL 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIA DE MARROQUINERIA.

Acta 1/25 de 28 de octubre.



Asistentes:

Asociación Valenciana de Empresas del Calzado (AVECAL).

Por parte empresarial:

Dña. M. Angeles López Rico.

Por parte sindical.

Por UGT-P.V.

D.Francisco Ballester Pérez.

En Alicante, siendo las diecisiete horas y treinta minutos del día 28 de octubre del año dos mil veinticinco, se reúnen los Sras citados todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito provincial de la Industria de Marroquinería, para proceder a la actualización de las tablas salariales 2025.

EXPONEN.

1. Que el vigente Convenio Colectivo de Industria de Marroquinería de la Provincia de Alicante, publicado en el BOPA en 11 de febrero de 2025, contempla la vigencia de unas tablas salariales que deben ser revisadas conforme al índice de precios al consumo (IPC) o mecanismo de garantía de poder adquisitivo, según el artículo 3 , párrafo 3 cuyo tenor literal es el siguiente:

«Las partes se comprometen a hacer lo posible para que la negociación se realice en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de la pérdida de su vigencia. Transcurrido este plazo sin haberse constituido la comisión negociadora o no se hubiese denunciado el convenio, deberán ser revisados los conceptos salariales y económicos del Convenio con el incremento del IPC del año anterior, manteniéndose su vigencia.»

2. Que el sector ha estado esperando si se producía la negociación del correspondiente convenio de ámbito superior de CV , que no se ha producido, por lo que las partes acuerdan proceder a la presente actualización , con efectos desde el 1 de enero de 2025 .

3. Que el índice de precios al consumo (IPC) registrado para el período referencial de 2024 has sido del 2,8 % .

4. Que, en atención a lo anterior, las partes acuerdan la actualización de las tablas salariales mediante un incremento del 2,8% sobre las tablas del año anterior (2024), con efectos desde el 1 de enero de 2025.

ACUERDAN.

Primero. Actualizar las tablas salariales vigentes para el año 2025, incrementándolas en un porcentaje del 2,8 % respecto de las tablas del ejercicio anterior, con efectos económicos a partir del 1_ de enero de 2025.

Segundo.- Las partes acuerdan remitir el presente acta al registro competente, para su depósito y registro formal autorizando a Dña Marcela Fernández Losada a realizar cuantas gestiones sean necesarias para su buen fin

Y sin más asuntos que tratar, la reunión se levanta a las 18,30 horas del día arriba indicado, redactándose la presente acta que, leída y aprobada por todos los presentes.

TABLAS SALARIALES 2025

2025

GRUPO 1	32.338,91	
GRUPO 2	29.303,87	
GRUPO 3	26.621,36	
GRUPO 4	25.547,25	
GRUPO 5	21.900,79	
GRUPO 6	A	21.900,79
	B	20.330,94
GRUPO 7	A	18.887,77
	B	18.072,55
GRUPO 8	18.061,54	
GRUPO 9	A	17.262,84
	B	16.981,91
	C	16.816,67
	D	16.320,53

PLUS TRANSPORTE		26,38
PLUS TELETRABAJO		26,38
DIETA COMPLETA		22,49
MEDIA DIETA		12,00

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 49 de 12/03/2026)

RESOLUCIÓN TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación de la tabla salarial del año 2026 respecto del Convenio Colectivo Provincial de la INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES de la provincia de Alicante - Código Convenio 03000025011981

ANTECEDENTES DE HECHO.

I.- Con fecha 17/02/2026 se presentó en el Registro de Convenios de Alicante Acta de acuerdo sobre la actualización de las tablas salariales para el año 2026 respecto del convenio colectivo de la Industria de Marroquinería y Similares. El acta ha sido suscrita por la Asociación Valenciana de Empresas del Calzado (AVECAL) y por UGT FICA P.V.

II.-El Convenio no ha sido denunciado y se presenta, una actualización de la tabla salarial aplicable para el año 2026 con el incremento del 2,9 % sobre la tabla del año 2025 publicada en el BOP nº 28, de 11 de febrero de



2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 y en la Disposición Transitoria del Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto original del Acta donde se contempla la actualización de la tabla salarial para el año 2026.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 24 de febrero de 2026.

LA DIRECTORA TERRITORIAL.

Cortes María Martínez de las Heras.

ACTA ACTUALIZACION SALARIAL 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIA DE MARROQUINERIA.

Acta 1/26 de 11 de febrero.

Asistentes:

Asociación Valenciana de Empresas del Calzado (AVECAL).

Por parte empresarial:

Dña. M. Angeles López Rico.

Por parte sindical.

Por UGT-P.V.

D.Francisco Ballester Pérez.



En Alicante, siendo las diecisiete horas y treinta minutos del día 11 de febrero del año dos mil veintiseis, se reúnen los Sras citados todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito provincial de la Industria de Marroquinería, para proceder a la actualización de las tablas salariales 2026.

EXPONEN.

1. Que el vigente Convenio Colectivo de Industria de Marroquinería de la Provincia de Alicante, publicado en el BOPA en 11 de febrero de 2025, contempla la vigencia de unas tablas salariales que deben ser revisadas conforme al índice de precios al consumo (IPC) o mecanismo de garantía de poder adquisitivo, según el artículo 3 , párrafo 3 cuyo tenor literal es el siguiente:

«Las partes se comprometen a hacer lo posible para que la negociación se realice en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de la pérdida de su vigencia. Transcurrido este plazo sin haberse constituido la comisión negociadora o no se hubiese denunciado el convenio, deberán ser revisados los conceptos salariales y económicos del Convenio con el incremento del IPC del año anterior, manteniéndose su vigencia.»

2. Que el sector ha estado esperando si se producía la negociación del correspondiente convenio de ámbito superior de CV , que no se ha producido, por lo que las partes acuerdan proceder a la presente actualización , con efectos desde el 1 de enero de 2026 .

3. Que el índice de precios al consumo (IPC) registrado para el período referencial de 2025 has sido del 2,9 % .

4. Que, en atención a lo anterior, las partes acuerdan la actualización de las tablas salariales mediante un incremento del 2,9% sobre las tablas del año anterior (2025), con efectos desde el 1 de enero de 2026.

ACUERDAN.

Primero. Actualizar las tablas salariales vigentes para el año 2026, incrementándolas en un porcentaje del 2,9 % respecto de las tablas del ejercicio anterior, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2026.

Segundo.- Las partes acuerdan remitir el presente acta al registro competente, para su depósito y registro formal autorizando a Dña Marcela Fernández Losada a realizar cuantas gestiones sean necesarias para su buen fin

Y sin más asuntos que tratar, la reunión se levanta a las 18,30 horas del día arriba indicado, redactándose la presente acta que, leída y aprobada por todos los presentes.



TABLAS SALARIALES 2026

2026

GRUPO 1		33.276,73
GRUPO 2		30.153,68
GRUPO 3		27.393,37
GRUPO 4		26.288,13
GRUPO 5		22.535,91
GRUPO 6	A	22.535,91
	B	20.920,54
GRUPO 7	A	19.435,52
	B	18.596,65
GRUPO 8		18.585,32
GRUPO 9	A	17.763,47
	B	17.474,39
	C	17.304,36
	D	16.793,82

PLUS TRANSPORTE
PLUS TELETRABAJO
DIETA COMPLETA
MEDIA DIETA

27,14
27,14
23,14
12,34

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE ALICANTE						



CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 157 - 11 julio 2001)						
Artículo 22. JORNADA LABORAL						
La jornada anual ... para el año 2003 será de	1780	horas				
Artículo 34. PLUS DE TOXICIDAD						
En el supuesto de no ... existir tales medidas correctoras, el salario convenio vendrá incrementado en un	25%	...				
Artículo 35. HORAS EXTRAORDINARIAS						
... tendrán un recargo del	75%	del valor de la hora ordinaria, ...				
REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 219 de 17/11/2020)						



ANEXO 1.- TABLA SALARIAL 1,8 % desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2020						
	SALARIO BASE DIA X 365	EXTRAS JULIO Y NAVIDAD DIA X 365	PAGA DE BENEFICIOS DIA X 365	TODO INCLUIDO MES X 12	TODO INCLUIDO DIA X 365	TODO INCLUIDO SALARIO ANUAL
Ingenieros y Licenciados	58,71	9,65	6,83	2.287,24	75,19	27.446,92
Ingenieros Técnicos, Analistas, Graduados Sociales y Aytes.Tec. Sanitarias.	53,20	8,74	6,19	2.072,58	68,14	24.871,00
Encargado General de Fabricación	53,20	8,74	6,19	2.772,58	68,14	24.871,00
Modelista Patronista	46,38	7,62	5,40	1.806,89	59,40	21.682,65
Dibujante Proyectista, Encargado de Sección, Maestro Cortador, Cronometrador	39,76	6,53	4,62	1.548,98	50,92	18.587,80
Jefe de Compras y Ventas	53,20	8,74	6,19	2.072,58	68,14	24.871,00
Viajantes y Jefe de Almacén	39,76	6,53	4,63	1.548,98	50,92	18.587,80
Dependiente de Almacén	32,79	5,39	3,81	1.277,44	41,99	15.329,32
Jefe Sección (Admón)	48,33	7,94	5,62	1.882,85	61,90	22.594,27
Jefe de Negociado	46,07	7,57	5,36	1.794,81	59,00	21.537,72
Oficial 1º (Admón)	39,76	6,53	4,63	1.548,98	50,92	18.587,80
Oficial 2º (Admón)	36,91	6,07	4,30	1.437,95	47,27	17.255,42
Auxiliar Telefonista	31,33	5,15	3,65	1.220,56	40,13	14.646,77
Aspirante 16-17 años	26,10	4,29	3,04	1.016,81	33,43	12.201,75



Chofer	32,79	5,39	3,82	1.277,44	42,00	15.329,32
Listero	31,33	5,15	3,65	1.220,56	40,13	14.646,77
Almacenero, Pesador, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero, Conserje	30,53	5,02	3,55	1.189,40	39,10	14.272,77
Mujer de Limpieza	28,68	4,71	3,40	1.117,32	36,73	13.407,90
Botones, Recadero 16-17 años	26,10	4,29	3,04	1.016,81	33,43	12.201,75
Oficial de 1º	34,29	5,64	3,99	1.335,88	43,92	16.030,57
Oficial de 2º	32,81	5,39	3,82	1.278,22	42,02	15.338,67
Oficial de 3º	31,34	5,15	3,65	1.220,95	40,14	14.651,45
Especialista Ayudante	30,83	5,07	3,59	1.201,08	39,49	14.413,02
Peón	30,62	5,03	3,56	1.192,90	39,22	14.314,85
Menor de 18 años	26,10	4,29	3,04	1.016,81	33,43	12.201,75
Menor de 17 años	26,10	4,29	3,04	1.016,81	33,43	12.201,75
ART. 36,- PERSONAL DE 65 AÑOS.	124,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ART. 37,- PREMIO DE NATALIDAD.	71,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ART. 42,- PLUS DE TRANSPORTE.	21,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ART. 43,- DIETA.	18,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ART. 43,- MEDIA DIETA.	9,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
REVISIÓN SALARIAL (BOP N° 242 de 22/12/2021)						



ANEXO 1 TABLA SALARIAL 0,5 % desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021							
	SALARIO BASE	EXTRAS JULIO Y NAVIDAD	PAGA DE BENEFICIOS	TODO INCLUIDO	TODO INCLUIDO		
	DIA	DIA	DIA	MES	DIA	TODO INCLUIDO	
	X365	X365	X365	X12	X365	SALARIO ANUAL	
Ingenieros y Licenciados	59,00	9,69	6,86	2.298,67	75,56	27.584,15	
Ingenieros Técnicos, Analistas, Graduados Sociales y Aytes.Tec. Sanitarias.	53,46	8,78	6,22	2.082,94	68,48	24.995,35	
Encargado General de Fabricación	53,46	8,78	6,22	2.082,94	68,48	24.995,35	
Modelista Patronista	46,61	7,66	5,42	1.815,92	59,69	21.791,06	
Dibujante Proyectista, Encargado de Sección, Maestro Cortador, Cronometrador	39,96	6,56	4,65	1.556,72	51,17	18.680,74	
Jefe de Compras y Ventas	53,46	8,78	6,22	2.082,94	68,48	24.995,35	
Viajantes y Jefe de Almacén	39,96	6,56	4,65	1.556,72	51,17	18.680,74	
Dependiente de Almacén	32,95	5,42	3,83	1.283,83	42,20	15.405,96	
Jefe Sección (Admón)	48,57	7,98	5,65	1.892,26	62,21	22.707,24	
Jefe de Negociado	46,30	7,61	5,38	1.803,78	59,29	21.645,41	
Oficial 1º (Admón)	39,96	6,56	4,65	1.556,72	51,17	18.680,74	
Oficial 2º (Admón)	37,09	6,10	4,32	1.445,14	42,48	17.341,70	
Auxiliar Telefonista	31,48	5,17	3,67	1.226,66	40,33	14.720,00	



Aspirante 16-17 años	26,23	4,31	3,05	1.021,89	33,70	12.262,76
Chofer	32,95	5,42	3,84	1.283,83	42,21	15.405,96
Listero	31,48	5,17	3,67	1.226,66	40,33	14.720,00
Almacenero, Pesador, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero, Conserje	30,68	5,04	3,57	1.195,35	39,29	14.344,13
Personal de Limpieza	28,82	4,73	3,42	1.122,90	36,91	13.474,94
Botones, Recadero 16-17 años	26,23	4,31	3,05	1.021,89	33,60	12.262,76
Oficial de 1º	34,46	5,67	4,01	1.342,56	44,14	16.110,72
Oficial de 2º	31,97	5,42	3,84	1.284,61	42,23	15.415,36
Oficial de 3º	31,49	5,17	3,67	1.227,05	40,34	14.724,71
Especialista Ayudante	30,98	5,09	3,61	1.207,08	39,69	14.485,08
Peón	30,77	5,05	3,58	1.198,86	39,41	14.386,42
Menor de 18 años	26,23	4,31	3,05	1.021,89	33,60	12.262,76
Menor de 17 años	26,23	4,31	3,05	1.021,89	33,60	12.262,76
ART. 36. PERSONAL DE 65 AÑOS.	125,05					
ART. 37. PREMIO DE NATALIDAD.	71,86					
ART. 42. PLUS DE TRANSPORTE.	21,85					
ART. 43. DIETA.	18,62					
ART. 43. MEDIA DIETA.	9,94					
REVISIÓN SALARIAL (BOP N° 65 de 04/04/2022)						



ANEXO 1.- TABLA SALARIAL 7,5 % desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2022						
	SALARIO BASE	EXTRAS JULIO Y NAVIDAD	PAGA DE BENEFICIOS	TODO INCLUIDO	TODO INCLUIDO	
	DIA	DIA	DIA	MES	DIA	TODO INCLUIDO
	X365	X365	X365	X12	X365	SALARIO ANUAL
Ingenieros y Licenciados	63,42	10,42	7,37	2.471,07	81,23	29.652,96
Ingenieros Técnicos, Analistas, Graduados Sociales y Aytes.Tec. Sanitarias.	57,47	9,44	6,69	2.239,16	73,62	26.870,00
Encargado General de Fabricación	57,47	9,44	6,69	2.239,16	73,62	26.870,00
Modelista Patronista	50,10	8,23	5,83	1.952,11	64,17	23.425,39
Dibujante Proyectista, Encargado de Sección, Maestro Cortador, Cronometrador	42,96	7,05	5,00	1.673,47	55,01	20.081,79
Jefe de Compras y Ventas	57,47	9,44	6,69	2.339,16	73,62	26.870,00
Viajantes y Jefe de Almacén	42,96	7,05	5,00	1.673,47	55,01	20.081,79
Dependiente de Almacén	35,42	5,83	4,12	1.380,12	45,36	16.561,41
Jefe Sección (Admón)	52,21	8,58	6,07	2.034,18	66,87	24.410,28
Jefe de Negociado	49,77	8,18	5,78	1.939,06	63,74	23.268,81



Oficial 1º (Admón)	42,96	7,05	5,00	1.673,47	55,01	20.081,79
Oficial 2º (Admón)	39,87	6,56	4,64	1.553,52	45,66	18.642,33
Auxiliar Telefonista	33,84	5,56	3,94	1.318,66	43,35	15.824,00
Aspirante 16-17 años	28,20	4,63	3,28	1.098,53	36,23	13.182,47
Chofer	35,42	5,83	4,13	1.380,12	45,37	16.561,41
Listero	33,84	5,56	3,94	1.318,66	43,35	15.824,00
Almacenero, Pesador, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero, Conserje	32,98	5,42	3,84	1.285,00	42,24	15.419,94
Personal de Limpieza	30,98	5,08	3,68	1.207,12	39,68	14.485,56
Botones, Recadero 16-17 años	28,20	4,63	3,28	1.098,53	36,12	13.182,47
Oficial de 1º	37,04	6,09	4,31	1.443,25	47,45	17.319,02
Oficial de 2º	34,37	5,83	4,13	1.380,95	45,40	16.571,51
Oficial de 3º	33,85	5,56	3,94	1.319,07	43,36	15.829,06
Especialista Ayudante	33,30	5,47	3,88	1.297,61	42,66	15.571,46
Peón	33,08	5,43	3,85	1.288,77	42,36	15.465,40
Menor de 18 años	28,20	4,63	3,79	1.098,53	36,12	13.182,46
Menor de 17 años	28,20	4,63	3,79	1.098,53	36,12	13.182,46
ART.36,- PERSONAL DE 65 AÑOS.	134,43					
ART. 37,- PREMIO DE NATALIDAD.	77,25					
ART. 42,- PLUS DE TRANSPORTE.	23,49					
ART. 43,- DIETA.	20,02					
ART. 43 ,- MEDIA DIETA.	10,68					
\\\\\\						



CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 28 de 11/02/2025)						
Código	03000025011981					
Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias						
gratificaciones extraordinarias	2					
Julio	antes del 10 de Julio	treinta días de salario + antigüedad				
Diciembre	antes del 15 de Diciembre	treinta días de salario + antigüedad				
Artículo 24º.- Vacaciones						
DÍAS NATURALES	30					
DÍAS HÁBILES	22					
Artículo 32º.- Incapacidad temporal.						



COMPLEMENTO: Enfermedad común o accidente no laboral: legislación vigente. Accidente laboral o enfermedad profesional: hasta garantizar 100% de base reguladora						
Artículo 13º.- Paga convenio						
La paga convenio	10,00 %	del salario base, en cómputo anual + premio de antigüedad				
Artículo 21º.- Jornada						
anual será de	1774	horas anuales en 2023				
y	1768	para 2024				
Artículo 22. Trabajo en festivos						
horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal						
incrementadas en un	75,00 %					



Artículo 23º.- Horas extraordinarias						
valor de la hora ordinaria incrementada en un	75,00 %					
Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.75						
ANEXO II.-SALARIOS						
		2023			2024	
GRUPO 1		30.690,81		GRUPO 1	31.458,08	
GRUPO 2		27.810,45		GRUPO 2	28.505,71	
GRUPO 3		25.264,64		GRUPO 3	25.896,26	
GRUPO 4		24.245,28		GRUPO 4	24.851,41	
GRUPO 5		20.784,65		GRUPO 5	21.304,27	
GRUPO 6	A	20.784,65		GRUPO 6	A	21.304,27
	B	19.294,81			B	19.777,18
GRUPO 7	A	17.925,19		GRUPO 7	A	18.373,32
	B	17.151,51			B	17.580,30
GRUPO 8		17.141,06		GRUPO 8		17.569,59
GRUPO 9	A	16.383,08		GRUPO 9	A	16.792,65
	B	16.116,46			B	16.519,37
	C	15.959,64			C	16.358,63
	D	15.100,00			D	15.876,00
PLUS TRANSPORTE		24,31		PLUS TRANSPORTE	24,92	
DIETA COMPLETA		20,72		DIETA COMPLETA	21,24	
MEDIA DIETA		11,05		MEDIA DIETA	11,33	



REVISIÓN SALARIAL (BOP N° 220 de 18/11/2025)						
Código	03000025011981					
TABLAS SALARIALES 2025						
GRUPO 1	32.338,91					
GRUPO 2	29.303,87					
GRUPO 3	26.621,36					
GRUPO 4	25.547,25					
GRUPO 5	21.900,79					
GRUPO 6						
A	21.900,79					
B	20.330,94					
GRUPO 7						
A	18.887,77					
B	18.072,55					
GRUPO 8	18.061,54					
GRUPO 9						
A	17.262,84					
B	16.981,91					
C	16.816,67					
D	16.320,53					



PLUS TRANSPORTE	26,38					
PLUS TELETRABAJO	26,38					
DIETA COMPLETA	22,49					
MEDIA DIETA	12,00					
REVISIÓN SALARIAL (BOP N° 49 de 12/03/2026)						
TABLAS SALARIALES 2026						
GRUPO 1		33276,73				
GRUPO 2		30153,68				
GRUPO 3		27393,37				
GRUPO 4		26288,13				
GRUPO 5		22535,91				
GRUPO 6	A	22535,91				
	B	20920,54				
GRUPO 7	A	19435,52				
	B	18596,65				
GRUPO 8		18585,32				
GRUPO 9	A	17763,47				
	B	17474,39				
	C	17304,36				
	D	16793,82				
PLUS TRANSPORTE	27,14					



PLUS TELETRABAJO	27,14					
DIETA COMPLETA	23,14					
MEDIA DIETA	12,34					