

**ACTA DE LA SEGUNDA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO.**

---

ASISTENTES

**\*En representación de los trabajadores:**

**- Por CCOO-INDUSTRIA:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

En Madrid, a las 11 horas del día 14 de febrero de 2019, se reúnen las personas al margen referenciadas, al objeto de proseguir con la negociación del citado Convenio Colectivo.

A tal efecto, con carácter previo se precisa por parte de UGT-FICA que los miembros componentes de la Comisión Negociadora del Convenio en representación de dicho Sindicato, serán:

- Como titulares: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Garcia y

**- Por UGT-FICA:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Como suplentes: \_\_\_\_\_

- Y como Asesores: \_\_\_\_\_

**\* En representación de las empresas:**

**- Por AEC (Asociación de empresas de componentes del calzado):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Seguidamente, por la representación empresarial se procede a dar respuesta a la plataforma de negociación presentada por la parte social, con arreglo a los siguientes términos:

**- Por FICE (Federación de Industrias del Calzado Español):** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Respecto al ámbito temporal, entienden que la duración debería ser de tres años. → i

- Respecto al ámbito funcional, consideran que no estamos legitimados para incluir en el Convenio a las Comercializadoras o Distribuidoras, por estar afectadas por su propio convenio colectivo.

- Respecto al salario, no se efectúa todavía oferta alguna, pues dependerá del resultado global de la negociación, significando no obstante que el término "en torno" referido en el IV Acuerdo Interconfederal es donde radica el análisis de la situación de cada sector.

- Respecto a la parte variable, consideran que en un Convenio Sectorial es imposible negociar un incremento ligado a la producción, pues dependen de indicadores y resultados conocidos por ambas partes y ello solo es posible a nivel de cada empresa.
- Respecto a la cláusula de revisión salarial, entienden que ha de quedar en los mismos términos que la actual, si bien, de ser aplicable, debería ser para actualizar la tabla salarial y no para pagos retroactivos.
- Respecto a la cláusula de no absorción ni compensación, consideran que no ha de variarse la actualmente vigente, pues no es razonable imponer un mayor incremento salarial a los que estén mejorando las retribuciones salariales del Convenio.
- Respecto a la jornada, consideran que, habiéndose reducido en el anterior convenio, no encuentran razonable una nueva reducción. En cualquier caso la reducción de jornada tiene un coste económico claro y determinado, que tendría que ser valorado, en su caso, como parte del incremento salarial a negociar. En relación con la jornada nocturna, dado su carácter excepcional, entienden que no debe ser objeto de tratamiento en el Convenio Sectorial y que las condiciones de la misma han de ser negociadas en cada empresa donde sea aplicable.
- Respecto a la actualización del contrato de relevo, dado que el texto del Convenio refiere que se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente, entienden que ya está comprendida cualquier actualización que proceda. No obstante quedan abiertos a analizar y poder acordar un texto que sea acorde con la actual regulación del Contrato de Relevo.
- Respecto a la subcontratación, entienden que, mientras no se lleve a cabo la anunciada modificación del artículo 42 del ET, y el alcance de la misma, no estamos en condiciones de introducir en el Convenio dicha materia.
- Respecto al 100% de la prestación en caso de accidente y enfermedad profesional sin periodo máximo, consideran que esta petición recurrente es inasumible y que la mejora recogida en el Convenio es ya sustancial y suficiente.
- Respecto a la actualización del artículo 24, se considera que si es aconsejable su clarificación, proponiendo al efecto una nueva redacción, que, una vez expuesta, no ha convencido a la parte social. Quedando por tanto abierta la búsqueda de un texto idóneo.
- Respecto a la utilización de los permisos, se considera correcto que su inicio sea siempre el primer día laborable, y que en los casos de hospitalización y enfermedad los días de permiso puedan utilizarse mientras dure tal situación. En cuanto al disfrute fraccionado deberá ser con el acuerdo de las partes. Queda no obstante el tema abierto para encontrar formulas de acuerdo al respecto.
- Respecto al plus de distancia, entienden que el mismo no puede identificarse con los gastos de desplazamiento que contempla el artículo 45 del Convenio, donde puede ser comprensible el importe del precio por kilometro propuesto, pero que resulta excesivo y desproporcionado para el plus de distancia regulado en el artículo 46.
- Respecto a las horas de asistencia médica, entienden que, habiéndose ampliado en el anterior Convenio, no encuentran razonable una nueva ampliación, dado que lo regulado es válido u suficiente.
- Respecto a la fecha máxima de pago, se está de acuerdo en contemplar tal obligación, quedando pendiente la redacción de un texto que lo precise convenientemente.
- Respecto a la indicado sobre los acuerdos de RSC, entienden que puede revisarse o ampliarse lo recogido al respecto en la disposición adicional segunda del Convenio, quedando por tanto abierto el tema para la búsqueda del texto apropiado.
- Respecto a la ampliación del permiso de adopción internacional, entienden que, recogidos ya 30 días en el Convenio, si se precisa una ampliación deba hacerse con el

acuerdo de los partes. No obstante es un tema que queda abierto para buscar una posible fórmula que sea idónea y posible.

- Respecto a la introducción de los conceptos de acoso, se considera factible, entendiéndose que el texto del Convenio de Textil podría ser válido. No obstante la parte social indica que aportará un nuevo texto para su posible incorporación.
- Respecto a los planes de igualdad y a los protocolos de acoso, entienden acertado que los planes de igualdad solamente sean exigibles en las empresas de más de 250 trabajadores, como la norma general, dada la complejidad de los mismos y la meticulosidad de los datos a aportar. No obstante si encuentran razonable que en las empresas de más de 100 trabajadores se deberían elaborar protocolos de acoso.
- Respecto a las mejoras legales de las mujeres víctimas de violencia de género, al entender que se encuentran contempladas en el artículo 30 del Convenio, se queda pendiente del texto que aporte la parte social al indicar que ha de ser más completo que lo recogido en dicho artículo.
- Respecto a la adaptación del permiso de paternidad, dado que es precisa su actualización, se queda pendiente del texto que aportará la parte social para su posible incorporación.
- Respecto a la tipificación de los diferentes tipos de acoso como falta muy grave, se está de acuerdo.
- Respecto a un artículo sobre nuevas tecnologías, queda pendiente la aportación por la parte social del texto al respecto para su posible incorporación.
- Respecto a la comisión de trabajo sobre el nomenclátor, se entiende que ello debe ser tratado en el marco del Observatorio Industrial del Calzado, considerando que es aconsejable una revisión y actualización del actual nomenclátor.
- Finalmente, por la representación empresarial se propone de nuevo la conveniencia de fijar los 150 Kilómetros como los mínimos para que pueda considerarse como desplazamiento al objeto de la ampliación los días de licencias.

Tras lo expuesto por la representación empresarial, por parte de la representación social se manifiesta la profunda decepción que tal exposición les ha causado, preguntándose por ello ¿de qué se va negociar entonces?. En respuesta a los argumentos anteriormente expuestos, se manifiesta lo siguiente:

- En relación con el ámbito funcional, entienden que si es factible la incorporación de la logística, tal y como se ha hecho en otros Convenio, como por ejemplo en el del Textil, máxime cuando de no incorporarse tal colectivo de empresas en poco tiempo el Convenio de Calzado va a ser de aplicación a muy pocas empresas.
- En relación al incremento salarial, consideran que el Sector está en condiciones de asumir el incremento propuesto por el IV Acuerdo Interconfederal, y respecto al variable vinculado a productividad entienden que es perfectamente aplicable porque el Convenio contempla la determinación de la actividad y el establecimiento del rendimiento.
- En relación con la cláusula de IPC, se pretende que garantice el poder adquisitivo de lo pactado.
- En relación con la no absorción, entienden que los incrementos pactados en el Convenio no deben ser absorbidos ni compensados por mucho que las retribuciones que se perciban estén mejoradas.
- En relación a la jornada, entienden que hay margen suficiente para seguir reduciendo la misma, máxime cuando el Convenio de Calzado es de los que tienen una de las mayores jornadas anuales. Y respecto de la jornada nocturna, aunque se desconozca su

efectiva aplicación, entienden que, por el hecho de que realmente se aplica, es motivo para poder regular su duración en el Convenio Colectivo,

- En relación con la subcontratación, su pretensión no es legislar sobre la misma, sino exclusivamente recoger y regular las obligaciones que la subcontratación impone a las empresas contratante y subcontratada respecto a los derechos de información a la RLT y las garantías de responsabilidad.

- Sobre la solicitud de ampliación al 100% de las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional sin límite de duración, entienden que es una petición razonable, máxime cuando la disminución de retribución es precisamente más severa cuanto más sea la duración de la IT.

- Sobre el plus de distancia, consideran no hay confusión alguna con los gastos de desplazamiento del artículo 45, y que el importe propuesto es muy razonable dado los gastos de carburante y mantenimiento que un vehículo particular comporta.

- Sobre el aumento de las horas de asistencia médica, siguen reivindicando tal derecho por considerarlo razonable y atendible.

- Sobre la negociación de los planes de igualdad, consideran que una empresa de 100 trabajadores, en un Sector como el nuestro, es ya de un tamaño suficiente para que deba suscribir un plan de igualdad. Y a este respecto se puede ofrecer a las empresas que la Comisión Paritaria puede orientarles, aconsejarles y asesorarles en la confección de dichos planes.

- Sobre la fijación de los kilómetros para considerar desplazamiento, no procede pues ya hay múltiples resoluciones judiciales sobre esta cuestión.

Precisado lo anterior, y respecto del resto de puntos, tal y como se ha venido indicado, se conviene lo siguiente:

- Que por la representación social se aportaran propuestas y textos concretos sobre los siguientes puntos: Conceptos de Acosos, mejoras legales a las mujeres víctimas de violencia de género, ley de paternidad, nuevas tecnologías y planes de igualdad.

- Por otra parte, se buscarán las redacciones más apropiadas sobre el artículo 24, sobre la utilización de los permisos, sobre la fecha de pago, sobre los acuerdos RSC, sobre la adopción internacional y sobre la revisión y actualización del nomenclátor.

Quedando convocadas las partes para el próximo día 12 de marzo a las 11.00 horas, en la sede de UGT.

Real Decreto 6/2012 - Progenitor  
Planes Igualdad -  
Registro Planes de Igualdad.

M