

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 6 de agosto de 2013
Relaciones Laborales y Recursos
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el sector de las INDUSTRIAS DE LA MADERA PARA LA PROVINCIA DE SALAMANCA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 01 de julio de 2013 y suscrito con fecha de 27 de junio de 2013, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 06 de agosto de 2013.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,
Fernando MARTÍN CABALLERO.



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE SALAMANCA PARA LOS AÑOS 2012-2013

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.-

El presente Convenio, que suscriben la Asociación de Empresarios de la Madera y las Centrales Sindicales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., se extenderá a la Provincia de Salamanca. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL.-

El Convenio obliga a la totalidad de las empresas que se rigen por el IV Convenio Estatal del Sector de la Madera, publicado en el B.O.E. de 27 de Noviembre de 2.012.

Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.-

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, con excepción del personal de alta dirección definido en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-

El Convenio entra en vigor el día 1 de Enero de 2.012, sea cual sea la fecha de su publicación, finalizando el 31 de Diciembre de 2.013.

No obstante lo anterior, una vez finalizada su temporalidad, se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio (es decir, el 31 de diciembre de 2014) las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos en el ASAC.

Artículo 5.- ABSORCIÓN.-

Las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc., si producen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos o de otra naturaleza pactados en este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones y mejoras pactadas.

Artículo 6.- GARANTÍA PERSONAL.-

Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la fecha de formalización del Convenio, que se mantendrán estrictamente a título personal, excepto el complemento de antigüedad, al haber sido consolidado y suprimido, en las condiciones reguladas en el artículo 20 del presente Convenio.



Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que si la Oficina Territorial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo homologara en su totalidad, quedaría sin eficacia práctica, debiéndose considerar su contenido en la totalidad.

Artículo 8.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.-

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- 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 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión



designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, 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 prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta correspondiente, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supra autonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.



En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá 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 su caso a los motivos establecidos en artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la provincia o Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Artículo 9.- JORNADA LABORAL.-

Durante la vigencia del actual convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1752 horas .

Las empresas que por necesidad de carga, descarga y terminación para entrega podrán trabajar la jornada del sábado.

DISTRIBUCION DE LA JORNADA

1º Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse sólo una vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del L.E.T. sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.



2º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas, en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3º Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

4º La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 10.- VACACIONES.-

Los trabajadores disfrutarán de treinta días de vacaciones retribuidas, para todas las categorías, fijándose en 22 días laborables de lunes a viernes, 4 sábados y 4 domingos, disfrutándose preferentemente en periodo estival.

Las empresas con los representantes de los trabajadores o en su defecto con estos mismos, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año y que será expuesto en el tablón de anuncios.

Artículo 11.- FALTAS Y SANCIONES.-

Por lo que respecta a la normativa de faltas y sanciones, habrán de atenerse las empresas y trabajadores, a quienes afecta este Convenio, a lo previsto en el Título VIII, artículos 81 al 85 del IV Convenio Estatal del Sector de la Madera, recogido en el presente Convenio Colectivo como Anexo III, y demás normas al efecto.

Artículo 12.- CESES Y PREAVISOS

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con la antelación mínima de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de



preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias del mercado u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos:	1 mes
Resto del personal:	15 días naturales

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Artículo 13.- RETRIBUCIONES.-

Las retribuciones que se establecen en este Convenio se consideran mínimas y de obligado cumplimiento y son las recogidas en los Anexos I y II del presente texto.

Artículo 14.- PLUS DE TRANSPORTES.-

Las empresas abonarán a cada trabajador, en concepto de plus de transporte, la cantidad de dos euros con dieciséis céntimos (2,16) euros por jornada realmente trabajada y completa, durante el año 2.012.

Dicho plus no será cotizable a la Seguridad Social y ni absorbible por otro concepto.

Se considera excepción la falta por consulta médica justificada.

La aplicación efectiva de este artículo será a partir de la entrada en vigor de este Convenio

Artículo 15.- PLUS CONVENIO.-

Las empresas abonarán a cada trabajador mensualmente, en concepto de plus convenio, la cantidad de veintiséis euros con noventa y ocho céntimos (26,98) euros.

Dicho plus será cotizable a la Seguridad Social y no será absorbible ni compensable por otro concepto.



La aplicación efectiva de este artículo será a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

En aplicación y cumplimiento del nuevo modelo de clasificación profesional previsto en el III Convenio Estatal de la Madera, con efectos de 1 de enero de 2.008, se establece la siguiente clasificación de Grupos Profesionales:

GRUPO 3: Encargado General.

GRUPO 4: Encargado de Sección, Profesionales de Oficio Especial (Oficial de 1ª, Conductor de 1ª, Oficial de 1ª Administrativo)

GRUPO 5: Oficial de 2ª, Esp. de Serie, Conductor de 2ª, Oficial de 2ª Administrativo.

GRUPO 6: Ayudante de Oficial, Peón Especialista, Almacenero, Auxiliar Administrativo, Mecanógrafo, Telefonista.

GRUPO 7: Peón

APÉNDICE: En Formación 1er. Año, En Formación 2º Año, Aspirante de 1er. Año Aspirante de 2º Año.

Para efectuar la misma, se otorga a todos los Oficiales de 1ª de los distintos oficios profesionales, a los Oficiales de 1ª Administrativos, y a los Conductores de 1ª, la consideración y tratamiento de Profesionales de Oficio Especial, integrándoseles en el Grupo Profesional 4.

Las partes negociadoras acuerdan adecuar el nivel retributivo de las Categorías que integran el Grupo Profesional 4, elevándolo progresivamente por partes iguales al salario del Encargado de Sección, durante los cuatro años de vigencia del Convenio.

De igual modo, acuerdan adecuar el nivel retributivo de las Categorías que integran el Grupo Profesional 6, elevándolo progresivamente por partes iguales al salario del Ayudante de Oficial, durante los cuatro años de vigencia del Convenio.

Artículo 17.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.-

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir éste fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo,



colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

Artículo 18.- DIETAS Y KILOMETRAJE

Las empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de media dieta y dieta completa, la cantidad de 11,34 € y 24,94 € respectivamente. En todo caso, cuando haya pernocta, los gastos de la misma correrán a cargo de la empresa, pudiendo elegir la empresa el lugar de alojamiento, que reunirá unas condiciones mínimas suficientes.

La empresa podrá no abonar esas cantidades siempre que corra con los gastos originados por el desplazamiento, manutención y pernocta.

Cuando el trabajador voluntariamente y de conformidad con la empresa utilice su propio vehículo para efectuar desplazamientos o trabajos, por razones de servicio, la empresa está obligada al abono de 0,19 euros por Km. recorrido.

Artículo 19.- REVISIÓN SALARIAL

Estando a lo dispuesto en el acuerdo estatal punto primero de 22 de mayo de 2013, se acuerda dejar sin efecto la revisión salarial que marcaba el artículo 66.2 del Texto del IV Convenio Estatal para las Actividades de la Madera para el año 2012. Teniendo como definitivas las tablas que se contemplan en el Anexo I y Anexo II del presente texto.

A la hora del cálculo de atrasos salariales del año 2013, se estará a lo que dispone el texto del IV Convenio Estatal para las Actividades de la Madera y acuerdos posteriores de la Comisión Paritaria Estatal del mismo a estos efectos.



Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio, serán abonados por las empresas en un plazo máximo de 24 meses. En cualquier caso la mitad de la cantidad resultante, deberá estar abonada en el plazo máximo de los doce meses siguientes a la publicación de este texto en el Boletín Oficial de la Provincia y el resto en los 12 meses posteriores.

Siempre que un trabajador cause baja en la empresa por el motivo que fuere, la empresa estará obligada a pagar toda la cantidad que le reste de percibir en concepto de atrasos salariales, y así constará en el documento correspondiente a la liquidación.

Artículo 20.- ANTIGÜEDAD

Desde el 31 de diciembre de 2004 no se devengan nuevos derechos en concepto de antigüedad, quedando por tanto suprimida a partir de dicha fecha. No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 31 de diciembre de 2004 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada, computándose por años completos hasta la fecha antes mencionada, a razón de un uno por ciento por año completamente trabajado en la empresa, sin prorrateos de ningún tipo.

Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "Antigüedad Consolidada", no siendo absorbible ni compensable, quedando invariable, sin que se modifique en ningún sentido y por ninguna causa.

Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas abonarán a los trabajadores dos pagas extraordinarias de cuarenta y cinco días de salario, más antigüedad consolidada (en su caso), que se harán efectivas antes de los días 30 de Junio y 20 de Diciembre, respectivamente.

Artículo 22.- PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo IV del presente Convenio Colectivo, Cuadro de Permisos y Licencias (que es transcripción literal del establecido en el III Convenio Estatal del Sector de la Madera)

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 23.- INDEMNIZACIONES

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

- a) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2012 16114,80 €



b) En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2012 20626 €

c) En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En el año 2012 10.743 €

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el trabajador, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

La aplicación efectiva de este artículo será a partir de la entrada en vigor de este Convenio

Artículo 24.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, exceptuando el accidente in itinere, las empresas abonarán hasta el 100% de la base reguladora, durante un periodo máximo de doce meses, a contar desde el día siguiente de la fecha de la baja.

En caso de hospitalización y mientras dure esta, por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán el 50% de la base reguladora los tres primeros días de baja y, a partir del cuarto día, el 85% de la base reguladora hasta 180 días.

Artículo 25.- ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo (monos o buzos) al año. Dichas prendas de trabajo serán entregadas por parte de la empresa a los trabajadores en los meses de enero y julio. Todo el personal está obligado a la utilización de dichas prendas.

Artículo 26.- PERIODOS DE PRUEBA

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) GRUPO 1 Y 2, seis meses.
- b) GRUPOS 3 Y 4, dos meses.
- c) GRUPO 5, un mes.
- d) GRUPO 6 Y 7, quince días.

Los trabajadores que en un periodo de dos años formalicen varios contratos de trabajo de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa o grupo de empresas estarán exentos de periodo de prueba.



En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Artículo 27.- CONTRATOS FORMATIVOS

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o que se trate de personas con discapacidad.
- b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.
- c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses.



pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente para dicha categoría.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95 por 100 del salario del ayudante del convenio colectivo del ámbito inferior aplicable, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsista los pluses extra salariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

Artículo 28.- CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN EDAD DE LA JUBILACIÓN

Por acuerdo entre empresa y trabajador, este último podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el RD 1194/85, de 17 de julio, o norma que pudiera sustituirlo.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Jubilación parcial.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa



deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

Artículo 29.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

1º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

2º Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 30.- CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 2 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes



a la preparación de las mismas.

- c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 31.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que este vinculada por el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal del Sector de la Madera, publicado en el B.O.E. del 27 de Noviembre de 2.012 y por las resoluciones y acuerdos adoptados por su Comisión Paritaria y su Comisión Negociadora, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

SEGUNDA.- USO GENÉRICO DEL LENGUAJE

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras.

TERCERA.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se crea la Comisión Paritaria del convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del mismo, siendo su composición: un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.



d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija como domicilio la sede de la Unión General de Trabajadores, en c/ Gran Vía, 79-81 de Salamanca.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la rétroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a oponer en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

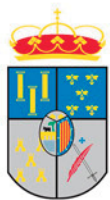
La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, dará traslado a la Comisión Paritaria Estatal, esta actuará conforme preceptúa el artículo 19 del IV Convenio Estatal de la Madera

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no



alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias, y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el «BOE» de 23 de febrero de 2012.



GRUPO 3	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
Encargado General	35,73 €	1.607,66 €	17.052,00 €	9,73 €
GRUPO 4				
Encargado de Sección	33,05 €	1.487,20 €	15.834,00 €	9,04 €
Profesionales de Oficio especial:	33,05 €	1.487,20 €	15.834,00 €	9,04 €
Oficial de 1ª	33,05 €	1.487,20 €	15.834,00 €	9,04 €
Conductor de 1ª	33,05 €	1.487,20 €	15.834,00 €	9,04 €
Oficial de 1ª Administrativo	33,05 €	1.487,20 €	15.834,00 €	9,04 €
GRUPO 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	30,37 €	1.366,73 €	14.616,00 €	8,34 €
Conductor de 2ª	30,37 €	1.366,73 €	14.616,00 €	8,34 €
Oficial de 2ª Administrativo	30,37 €	1.366,73 €	14.616,00 €	8,34 €
GRUPO 6				
Ayudante de Oficial	27,69 €	1.246,27 €	13.398,00 €	7,65 €
Peón Especialista, Almacenero	27,69 €	1.246,27 €	13.398,00 €	7,65 €
Auxiliar Administrativo	27,69 €	1.246,27 €	13.398,00 €	7,65 €
Mecanógrafo, Telefonista	27,69 €	1.246,27 €	13.398,00 €	7,65 €
GRUPO 7				
Peón	26,67 €	1.200,21 €	12.932,26 €	7,38 €
APÉNDICE				
En Formación, 1er. Año	23,52 €	1.058,53 €	11.499,73 €	6,56 €
En Formación, 2º Año	23,52 €	1.058,53 €	11.499,73 €	6,56 €
Aspirante de 1er. Año	23,52 €	1.058,53 €	11.499,73 €	6,56 €
Aspirante de 2º Año	23,52 €	1.058,53 €	11.499,73 €	6,56 €
PLUS CONVENIO: 26,98 (323,76€ al año)				
PLUS TRANSPORTE: 2,16 (X DÍA EFECTIVO DE TRABAJO)				



Anexo II TABLAS SALARIALES 2013

	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
GRUPO 3				
Encargado General	35,87 €	1.614,09 €	17.120,53 €	9,77 €
GRUPO 4				
Encargado de Sección	33,18 €	1.493,14 €	15.897,66 €	9,07 €
Profesionales de Oficio especial:	33,18 €	1.493,14 €	15.897,66 €	9,07 €
Oficial de 1ª	33,18 €	1.493,14 €	15.897,66 €	9,07 €
Conductor de 1ª	33,18 €	1.493,14 €	15.897,66 €	9,07 €
Oficial de 1ª Administrativo	33,18 €	1.493,14 €	15.897,66 €	9,07 €
GRUPO 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	30,49 €	1.372,20 €	14.674,79 €	8,38 €
Conductor de 2ª	30,49 €	1.372,20 €	14.674,79 €	8,38 €
Oficial de 2ª Administrativo	30,49 €	1.372,20 €	14.674,79 €	8,38 €
GRUPO 6				
Ayudante de Oficial	27,81 €	1.251,26 €	13.451,91 €	7,68 €
Peón Especialista, Almacenero	27,81 €	1.251,26 €	13.451,91 €	7,68 €
Auxiliar Administrativo	27,81 €	1.251,26 €	13.451,91 €	7,68 €
Mecanógrafo, Telefonista	27,81 €	1.251,26 €	13.451,91 €	7,68 €
GRUPO 7				
Peón	26,78 €	1.205,01 €	12.984,31 €	7,41 €
APÉNDICE				
En Formación, 1er. Año	23,62 €	1.062,77 €	11.546,06 €	6,59 €
En Formación, 2º Año	23,62 €	1.062,77 €	11.546,06 €	6,59 €
Aspirante de 1er. Año	23,62 €	1.062,77 €	11.546,06 €	6,59 €
Aspirante de 2º Año	23,62 €	1.062,77 €	11.546,06 €	6,59 €
PLUS CONVENIO: 27,09(325,08€ al año)				
PLUS TRANSPORTE: 2,17 (X DÍA EFECTIVO DE TRABAJO)				



ANEXO III

Régimen Disciplinario

A). Faltas y sanciones.-

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

B). Faltas leves.-

1º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercute en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

C). Faltas graves.-

1º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.



- 7º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
- 8º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21º El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
- 23º Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

D). Faltas muy graves.-

- 1º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3º El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos



sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

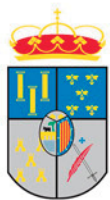
22º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

E). Graduación de las sanciones.-

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.



- **Por faltas graves:**
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- **Por faltas muy graves:**
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.



ANEXO IV

Cuadro de Permisos y Licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp antig.	Incen	Comp conv.	Comp p. trab	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho



Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperación del carné de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	



Salamanca 5 de agosto de 2013

A/A DELEGACION TERRITORIAL DE SALAMANCA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

D. Manuel Carlos Martín Iglesias con DNI 7872485E, en nombre y representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Actividades de la Madera de Salamanca.

Por la presente y a efectos de subsanación de los errores que contiene el articulado del Texto de referencia y que han sido comunicados, tenemos que hacer las siguientes manifestaciones.

1º Les enviamos texto escaneado nuevamente.

2º Respecto al artículo 4 "vigencia y duración" y más concretamente a la ausencia del plazo de denuncia del texto. La comisión negociadora del convenio está conforme en que la denuncia del texto sea automática y no precise para ello comunicación formal alguna en ninguna instancia. De acuerdo esta denuncia con el espíritu del citado artículo que prorroga la duración del texto hasta la entrada en vigor de otro que lo sustituya.

3º Proceder a la subsanación de los nombres masculinos de la Clasificación Profesional y fijar la denominación de los mismos tal y como reflejamos a continuación.

Grupo 3: Encargado/a

Grupo 4: Encargada de Sección, Profesionales de oficio (oficial de 1ª, Conductor/a de 1ª, Oficial de 1ª administrativa/o)

Grupo 5: Oficial de 2ª, Esp. De Serie, Conductor/a de 2ª, Oficial de 2ª Administrativa/o

Grupo 6: Ayudante/a de oficial, Peón, Almacenero/a, Auxiliar Administrativa/o, Mecanógrafa/o, Telefonista.

Grupo 7: Peón

Apéndice: En formación 1er año. En formación 2º año, Aspirante/a 1er. Año, Aspirante/a 2º año.

Fdo. Manuel Carlos Martín Iglesias