

administración autonómica**SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA
CIUDAD REAL
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de la Madera y Corcho para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 05-07-2013 y en virtud de requerimiento efectuado por este Servicio Periférico de Empleo y Economía de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del convenio colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentados a través del Registro de Convenios Colectivos (REGCON) el 30-08-2013, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), modificado por Decreto 116/2007, de 10 de julio y el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Este Servicio Periférico de Empleo y Economía de Ciudad Real.

Acuerda:

1º. Ordenar el registro e inscripción del Texto del Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, siendo su código 13000265011982.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 2 de septiembre de 2013.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE MADERA Y CORCHO DE CIUDAD REAL PARA EL AÑO 2012**

Asistentes.

Por la representación empresarial:

CEOE-CEPYME.

Carmelo Donoso Angulo.

Carlos Calatayud Pérez.

Por la representación de los trabajadores:

Por FECOMA-CC.OO.:

Juan Javier Quiralte Álvarez.

Por M.C.A.-U.G.T.:

Sebastián Correas Barrilero.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

En Ciudad Real, siendo las 16,30 horas del día 9 de enero de 2012, se reúnen las personas relacionadas arriba, en su calidad de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el presente ámbito, con el objeto de constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Madera y Corcho de Ciudad Real, y acuerdan:

Primero.-Que en esta reunión queda constituida la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Madera y Corcho de Ciudad Real.

Segundo.-Que las partes acuerdan que una vez firmado el Convenio Estatal de Madera se procederá a reunir esta Mesa Negociadora.

Tercero.-Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

FECOMA-CC.OO.-Calle Alarcos, 24, 2ª planta. Ciudad Real.

M.C.A.-U.G.T.-Calle Alarcos, 24, 1ª planta. Ciudad Real.

Asociación de Empresas de Madera y Corcho.-Carretera de Ciudad Real-Valdepeñas, Kilómetro 3. Miguelturra.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MADERA Y CORCHO DE CIUDAD REAL

Asistentes.

Por la representación empresarial:

Juan Vicente Villanueva Moraga.

Araceli Doménech Sebastián (Asesora).

Por la representación de los trabajadores:

Por FECOMA-CC.OO.:

Juan Javier Quiralte Álvarez.

María de Pilar Expósito Cortés.

Por M.C.A.-U.G.T.:

Sebastián Correas Barrilero.

Tomás Martín Solís.

En Ciudad Real, siendo las 12,00 horas del día 3 de julio de 2013, se reúnen las personas relacionadas arriba, en su calidad de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el presente ámbito, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Madera y Corcho de Ciudad Real, y acuerdan:

Primero.-Revisar y firmar el nuevo texto del Convenio Colectivo Provincial de Madera y Corcho para la provincia de Ciudad Real, con vigencia para los años 2012 y 2013.

Segundo.-Firmar las tablas salariales con un incremento del 0,40% para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, que figuran como anexo I y anexo II.

Tercero.-Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

FECOMA-CC.OO.-Calle Alarcos, 24, 2ª planta. Ciudad Real.

M.C.A.-U.G.T.-Calle Alarcos, 24, 1ª planta. Ciudad Real.

Asociación de Empresas de Madera y Corcho.-Carretera de Ciudad Real-Valdepeñas, Kilómetro 3. Miguelturra.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Cuarto.-Se acuerda por la Comisión Negociadora, que la persona de don Antonio Cervante Jiménez, con D.N.I. 70.730.668-X, para la tramitación del presente convenio colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por quintuplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.

(Firmas ilegibles).

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE MADERA Y CORCHO DE CIUDAD REAL

Asistentes.

Por la representación empresarial:

Juan Vicente Villanueva Moraga.

Araceli Doménech Sebastiá (Asesora).

Por la representación de los trabajadores:

Por FECOMA-CC.OO.:

Juan Javier Quiralte Álvarez.

María de Pilar Expósito Cortés.

Por M.C.A.-U.G.T.:

Sebastián Correas Barrilero.

Tomás Martín Solís.

En Ciudad Real, siendo las 12,00 horas del día 31 de julio de 2013, se reúnen las personas relacionadas arriba, en su calidad de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el presente ámbito, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Madera y Corcho de Ciudad Real, y acuerdan:

Primero.-Revisar y firmar el texto del Convenio Colectivo Provincial de Madera y Corcho, que por motivos de un requerimiento de la Conserjería de Empleo y Economía, se ha procedido subsanar.

Segundo.-Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

FECOMA-CC.OO.-Calle Alarcos, 24, 2ª planta. Ciudad Real.

M.C.A.-U.G.T.-Calle Alarcos, 24, 1ª planta. Ciudad Real.

Asociación de Empresas de Madera y Corcho.-Carretera de Ciudad Real-Valdepeñas, Kilómetro 3. Miguelturra.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por quintuplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.

(Firmas ilegibles).

ÍNDICE.

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de la Madera y Corcho de Ciudad Real.

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito territorial.

Artículo 2.-Ámbito funcional.

Artículo 3.-Ámbito personal.

Artículo 4.-Duración y prorroga.

Artículo 5.-Comisión Mixta.

Artículo 6.-Condiciones más beneficiosas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Artículo 7.-Unidad de lo Pactado.
Artículo 8.-Cláusulas normativas obligacionales.
CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.
Artículo 9.-Contratos de trabajo.
Artículo 10.-Contratos de formación.
Artículo 11.-Contrato de sustitución por anticipación de jubilación.
Artículo 11b.-Jubilación parcial.
Artículo 12.-Contrato eventual.
Artículo 13.-Contrato por obra o servicio.
Artículo 14.-Empresa de trabajo temporal.
Artículo 15.-Vacantes.
Artículo 16.-Período de prueba.
Artículo 17.-Despido colectivo y suspensión temporal.
Artículo 18.-Cambio de titularidad.
Artículo 19.-Movilidad geográfica.
Artículo 20.-Preaviso, cese y finiquitos.
CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIO, DESCANSOS.
Artículo 21.-Jornada laboral.
Artículo 22.-Distribución de la jornada.
Artículo 23.-Horario de trabajo.
Artículo 24.-Calendario laboral.
Artículo 25.-Vacaciones.
Artículo 26.-Licencias.
Artículo 27.-Horas extraordinarias.
CAPÍTULO IV.-CONDICIONES ECONÓMICAS.
Artículo 28.-Salario base.
Artículo 29.-Plus de transporte.
Artículo 30.-Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 31.-Dietas.
Artículo 32.-Plus por trabajo tóxico, penoso o peligroso.
Artículo 33.-Plus de nocturnidad.
Artículo 34.-Plus de distancia.
Artículo 35.-Plus extrasalarial.
Artículo 36.-Cláusula de garantía salarial.
Artículo 37.-Inaplicación del incremento pactado.
CAPÍTULO V.-CONDICIONES SOCIALES.
Artículo 38.-Ayuda por fallecimiento.
Artículo 39.-Indemnización por muerte o invalidez permanente.
Artículo 40.-Premio vinculación.
Artículo 41.-Enfermedad o accidente.
Artículo 42.-Reserva del puesto de trabajo.
CAPÍTULO VI.-SALUD LABORAL.
Artículo 43.-Prevención Riesgos Laborales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 44.-Riesgo de accidentes.

Artículo 45.-Reconocimientos médicos.

Artículo 46.-Ropa de trabajo.

CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES.

Artículo 47.-Derechos sindicales.

CAPÍTULO VIII.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 48.-Faltas y sanciones.

Artículo 49.-Faltas leves.

Artículo 50.-Faltas graves.

Artículo 51.-Faltas muy graves.

Artículo 52.-Graduación de sanciones.

CAPÍTULO IX.-PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 53.-Procedimiento de solución de conflictos laborales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Segunda.

Tercera.

Cuarta.

DISPOSICIONES GENERALES.

Anexo 1.

Anexo 2.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MADERA Y CORCHO DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2012 y 2013

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito territorial. El presente convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.-Ámbito funcional. El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas comprendidas en las actividades reguladas según lo previsto en el artículo 11 del IV Convenio Estatal de la Madera y descritas en su anexo I.

Artículo 3.-Ámbito personal. Se regirá por la normas de este convenio todo el personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo anterior.

Artículo 4.-Duración y prórroga. La vigencia de este convenio se fija en dos años, contados desde el primero de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013. El mismo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie al menos con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.

Artículo 5.-Comisión Mixta de Interpretación. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por cuatro representantes de trabajadores y otros cuatro de los empresarios, elegidos por las Centrales Sindicales y de la Asociación Empresarial entre los que han formado parte de la comisión deliberadora del convenio como titulares o suplentes. El Presidente y Secretario serán vocales de la Comisión y serán nombrados por cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los empresarios y la siguiente entre los trabajadores, de tal forma que estos puestos recaigan uno en cada representación.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- a) La interpretación del presente convenio que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.
- b) Decidir acerca de cuantas cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio se susciten.
- c) Vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en la materia.
- d) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.
- e) Asumir las funciones recogidas en el IV Convenio General de la Madera, recogidas en su artículo 19.g y 19.h.

Durante el tiempo que la Comisión por su propia funcionalidad esté reunida, los representantes de los trabajadores percibirán el sueldo íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio.

Los acuerdos para su validez deberán tomarse por mayoría de cinco vocales.

Artículo 6.-Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios. Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este convenio será de aplicación lo dispuesto en el IV Convenio General de la Madera, la legislación laboral vigente y demás disposiciones complementarias.

Artículo 7.-Unidad de lo pactado. Las tablas de retribuciones que se incorporarán como anexo I a este convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrá fuerza de obligar en las actividades de madera y corcho.

Artículo 8.-Cláusulas normativas y obligacionales. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la vigencia de todas las cláusulas del mismo hasta que no se llegue aun acuerdo expreso en el siguiente convenio.

CAPÍTULO II.-CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 9.-Contratos de trabajo. Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador, tras el visado de la Oficina de Empleo. La firma de los contratos deberá realizarse en presencia de su representante sindical, si así lo solicita el trabajador.

Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del R.D. Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, continuarán rigiéndose por la Normativa Legal o convencional vigentes en la fecha en que se celebraron.

Contrato indefinido: Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato que se formalizará por escrito, podrá suscribirse con los siguientes colectivos y características:

Conversión de eventuales en indefinidos: El contrato indefinido podrá suscribirse con todos los trabajadores, que en la fecha de celebración del mismo, estén empleados en la misma empresa, con un contrato temporal (cualquiera que fuera su modalidad).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La conversión de los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.

Trabajadores desempleados: También podrá suscribirse este contrato indefinido con trabajadores desempleados en quienes concurren alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes de 18 a 29 años de edad, ambos inclusive.

Parados de larga duración, que lleven inscritos al menos un año como demandantes de empleo.

Mayores de 45 años de edad.

Minusválidos.

Mujeres de oficios subrepresentados.

Incentivos: Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

Artículo 10.- Contratos de formación.

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, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, 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 o de formación 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. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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 actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

d) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) 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% 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.

f) 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.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con ac-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

tividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. 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 dicho grupo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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% del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo del ámbito inferior aplicable, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

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.

Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 11.-Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en lo que dicen:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

- Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Artículo 11b.-Jubilación parcial.

Se estará a lo dispuesto en lo que dicen:

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

- Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Artículo 12.-Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.-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 trabajados dentro de un período de dieciocho meses.

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

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

4.-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.

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

Artículo 13.-Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. 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 comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio.

En consecuencia, solo se podrá realizar contratos al amparo del artículo 15.1 a) del E.T., 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) Trabajo de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palet para productos hortofrutícolas, aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

D) En cuanto a preaviso y cese, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del presente convenio colectivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Artículo 14.-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 esté vinculada por el presente convenio.

Artículo 15.-Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas con el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no puedan cubrirse por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertas por trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado en su relación laboral en la misma por expediente de crisis, siguiendo el orden de antigüedad.

Las empresas se comprometen anualmente y cuando proceda a cubrir las vacantes de las distintas categorías profesionales con personal de la propia empresa.

Artículo 16.-Período de prueba.

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

- Técnicos titulados superiores: Seis meses.
- Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: Dos meses.
- Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: Un mes.
- Resto de personal: Quince días.

Los trabajadores que en un período 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 del período 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 17.-Despido colectivo y suspensión temporal.

La decisión de presentar despido colectivo o suspensión temporal, referido en sí al proceso contenido en el artículo 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, será puesto en conocimiento de el/los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto de éstos, con la aportación del expediente, con una antelación de treinta días.

En el caso de que dicho expediente se deba a causas de fuerza mayor, lo anterior quedará sin efecto.

Artículo 18.-Cambio de titularidad.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa por actos ínter vivos se notificará dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a los mismos; conservando en todo caso los trabajadores, sus derechos adquiridos.

Artículo 19.-Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos: A) Desplazamientos. B) Traslados.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

A) Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a los doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisar por escrito, a los afectados con los siguientes plazos:

- 1º. De tres a quince días: Tres días laborables.
- 2º. De dieciséis a treinta días: Cuatro días laborables.
- 3º. De treinta y uno a noventa días: Siete días laborables.
- 4º. Más de noventa días: Diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

B) Traslados.

1º. Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios.

En todo caso, tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del E.T.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado ya sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito, la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones de traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2º. Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial, y los pluses extrasalariales de carácter periódico, del trabajador.

De este 75% de indemnización será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros 3 pagos, 20%, 10% y 10% a los 12, 24 y 36 meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

Artículo 20.-Preaviso, cese y finiquitos.

Cuando así lo requiera el trabajador, podrá concurrir a la firma del finiquito de la relación laboral un miembro del Comité de Empresa o el Delegado de Personal.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince 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 de la producción 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:

- Grupos I a V, un mes.
- Grupos VI y VII, quince 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.

CAPÍTULO III.-JORNADA, HORARIO y DESCANSOS.

Artículo 21.-Jornada laboral. La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo será durante los años de vigencia del presente convenio de:

Año 2012: 1.752 horas.

Año 2013: 1.752 horas.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 27 de este convenio, si fuera sobrepasada la jornada anual prevista anteriormente, se considerarán los excesos, sobre el límite fijado, como horas extraordinarias y se abonarán de conformidad a lo previsto en el artículo 27 antes citado.

La jornada laboral de trabajo se establece en 39 horas semanales de promedio en cómputo anual, distribuida de lunes a viernes en el sector de fabricación, salvo pacto expreso en contrario con los trabajadores de la empresa, y de lunes a sábado para la comercialización de los productos.

Artículo 22.-Distribución 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 de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

deberá ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del 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 siguientes: En cómputo diario, no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dicho límite no podrá excederse de 35 a 45 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 6 a 10 horas, o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 23.-Horario de trabajo. La modificación de los horarios de trabajo, posterior a los establecidos conforme al artículo 24 apartados 1º, 2º y 3º de este convenio lo hará la empresa de mutuo acuerdo con el Comité o Delegados de Personal. Los horarios podrán ser visados por la Delegación Provincial de Trabajo.

Artículo 24.-Calendario laboral. Durante el primer mes del año la empresa estará obligada a elaborar un calendario laboral que deberá comprender mínimamente, las fiestas, fiestas locales, distribución regular de la jornada inicialmente contemplando los descansos semanales y fechas para el disfrute de las vacaciones. Asimismo la distribución de la jornada fijada por la empresa conforme al artículo 22, apartados 1º, 2º y 3º de este convenio, se incorporará a dicho calendario, y la modificación de la misma, en los términos del apartado 3 de dicho artículo, requerirá previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

A los efectos de fijación de criterios de distribución de jornada las partes acuerdan establecer en anexo III un modelo de calendario orientativo, fijando fiestas, distribución de jornada promedio y cálculos para ajustar a la jornada anual.

Artículo 25.-Vacaciones. Se fijan las vacaciones en veinte días efectivos para jornadas distribuidas de lunes a viernes y en veinticuatro días efectivos para jornadas de lunes a sábados, en cualquier caso se garantizará el disfrute de treinta días naturales al año.

Retribuyéndose con salario base más antigüedad, en el supuesto de existir en la empresa otros complementos salariales o bien el trabajador los perciba, según los previstos en este convenio o bien diferentes a los establecidos, se percibirá además, el promedio de los tres meses anteriores de dichos complementos. En el período de 1 de junio a 30 de septiembre se disfrutarán como mínimo quince días de vacaciones, y el resto de ellas, es decir, los otros quince días en los restantes meses del año.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Artículo 26.-Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas a continuación.

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.

1.-Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge hermanos y suegros, tres días naturales, ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

2.-Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos, tres días naturales ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

3.-Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.

4.-Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

5.-Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

6.-Nacimiento de hijo u adopción, tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

7.-Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

8.-Cambio de domicilio habitual, un día laborable.

9.-Deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable o el que marque la norma.

10.-Lactancia hasta nueve meses, ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción 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.

11.-Traslado (artículo 40 del E.T.) tres días laborables.

12.-Matrimonio de hijos, padre o madre, el día natural.

13.-Funciones sindicales o de representación de trabajadores, el establecido en el convenio colectivo.

14.-Asistencia al médico, hasta 4 horas al año, acreditando justificante de asistencia. Agotadas las 4 horas, la empresa descontará el tiempo de ausencia en función del valor hora.

15.-Renovación del D.N.I., una vez cada diez años.

16.-Recuperación del carné de conducir con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa. El tiempo indispensable.

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

** Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

A los efectos de cobro de los permisos y ausencias justificadas y la documentación justificativa, se estará a lo previsto en el cuadro de permisos y licencias del IV Convenio Estatal de la Madera.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 27.-Horas extraordinarias. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias de forma habitual. Se considerarán habituales todas aquéllas que no se efectúen para tareas extraordinarias urgentes, o no se destinen para cubrir períodos puntas de producción; no excediendo en ningún caso de 2 al día, 10 al mes y 80 horas anuales como máximo.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador, abonándose con un recargo de 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

El trabajador podrá optar entre la compensación económica de las horas que realice o su compensación por descansos acumulados a vacaciones o bien al período que ambas partes acuerden a propuesta del trabajador; siempre en una proporción de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del E.T. se registrará día a día y se totalizará por semanas, entregando una copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas en cada semana suministrando asimismo dicha información a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV.-CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 28.-Salario base. El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla de convenio.

Si durante la vigencia de este convenio la Administración aumentará el salario mínimo interprofesional y rebasara éste lo establecido para el nivel 7 donde están comprendidos las categorías de Peones se aplicará automáticamente a la misma incrementándose por igual y de forma lineal a la categoría de Ayudante y Peón Especializado, en sus niveles correspondientes.

Artículo 29.-Plus de transporte. Se establece un plus de transporte igual para todos los niveles y categorías profesionales que se abonará por día efectivo de trabajo, cuya cuantía será la reflejada en los anexos I, II.

Artículo 30.-Gratificaciones extraordinarias.

1) La empresa abonará a sus trabajadores en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, el importe de una mensualidad del salario base más la antigüedad consolidada de cada una de ellas que deberán ser satisfechas en la primera quincena de julio y el día 22 de diciembre respectivamente.

2) Asimismo, las empresas abonarán a su personal en concepto de paga extraordinaria de marzo el importe de treinta días de salario base más antigüedad consolidada, que se abonará el día 18 de marzo.

Artículo 31.-Dietas. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán en las cuantías reflejadas en los anexos I, II.

Las medias dietas se abonarán cuando el trabajador se vea obligado a comer fuera del domicilio habitual. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento, sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación.

Artículo 32.-Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Ya concurren uno, dos o tres de estos conceptos en el trabajo, la empresa abonará al personal que los realice durante más de la mitad de la jornada un plus del 25% del salario base de este convenio. Si se realizara la mitad o menos de la jornada se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El trabajador que realice directamente operaciones de pintura y lacado, tendrá derecho a un plus del 25% cuando concurren el desempeño de ellos alguno de los conceptos de toxicidad, penosidad o peligrosidad de igual forma a lo establecido en el párrafo primero.

Artículo 33.-Trabajos nocturnos. Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores un plus de 25% del salario base de este convenio. Se entenderán como horas nocturnas las comprendidas entre las 22 y las 6 horas, en cualquier caso será de aplicación todo lo dispuesto en la legislación vigente siendo ésta de estricta aplicación.

Artículo 34.-Plus de distancia. Los trabajadores afectados por el presente convenio, siempre que la empresa no proporciona los medios oportunos para el transporte al lugar del trabajo, percibirán de la misma la cantidad de 0,23 céntimos de euro, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 4 Km. de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, reflejado en los anexos I y II.

Artículo 35.-Plus de vacaciones. Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus extrasalarial en la cuantía reflejada en los anexos I, II, junto la nómina del mes de vacaciones o bien la nómina del primer periodo de disfrute de las vacaciones. Asimismo los contratados temporales tendrán derecho a percibir el mismo en su parte proporcional si al término de su contrato temporal no han disfrutado de las vacaciones correspondientes.

Este plus se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de conceptos de la tabla salarial.

Artículo 36.-Cláusula de garantía salarial.

Durante el primer trimestre de 2013 (para el año 2012) y de 2014 (para el año 2013) se aplicara la revisión correspondiente en virtud del exceso de la tasa de variación anual del I.P.C. general español sobre el objetivo de inflación de Banco Central Europeo (el 2%). Si la tasa de variación anual del I.P.C. general español fuera superior a la tasa de variación anual del I.P.C. armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y los combustibles.

Para el año 2013 el incremento será el indicado para 2013 en el II acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado por los interlocutores sociales en fecha 25 de enero de 2012, aplicándose lo dispuesto en los criterios en materia salarial.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se reunirá en el mes de enero para la aprobación, firma y publicación del incremento para el año 2013.

Artículo 37.-Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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.
- d) 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 concurran 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 E.T.

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 quince 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 período 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 Provincial y 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 mate-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ria 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 Provincial 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 Estatal será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

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 siete 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 el 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 Interconfederal 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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.

CAPÍTULO V.-CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 38.-Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en una mensualidad del salario real. Si el fallecimiento ocurriera estando desplazado el trabajador por cuenta de la empresa, la misma, abonará el 100% de los gastos del desplazamiento del cadáver a su lugar de origen y aumentará en una mensualidad de salario real, la mencionada ayuda.

Artículo 39.-Indemnización por muerte e invalidez permanente. En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los familiares del trabajador la cantidad de 22.994,58 euros, sin que esta indemnización suponga obstáculo alguno para la percepción de los subsidios correspondientes.

En caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez, sobrevenida por las mismas causas expuestas anteriormente el trabajador percibirá la cantidad de 22.994,58 euros.

Dicha cuantías entrarán en vigor a partir del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente convenio colectivo y se mantendrán en dicha cuantía hasta la finalización de la vigencia del mismo.

Artículo 40.-Premio de vinculación. Los trabajadores que entre 60 y 65 años extingan su relación laboral con la empresa, percibirán de ésta un premio por vinculación consistente en 5, 4, 3, 2, 1, meses de vacaciones por cada uno de los años que falten para cumplir los 65. El salario en estos meses de vacaciones serán mensualidades del salario real.

Artículo 41.-Enfermedad o accidente. La empresa complementará las prestaciones obligatorias en caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización desde el primer día hasta el 100% del salario.

En caso de I.T. derivada de enfermedad común, a partir del treinta y dos día de la baja.

Artículo 42.-Reserva del puesto de trabajo. Los trabajadores afectados por este convenio que se encuentren en incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto del trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

CAPÍTULO VI.-SALUD LABORAL.

Artículo 43.-Prevención de Riesgos Laborales. En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.

En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada Ley, se designarán los delegados de prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa.

Las revisiones médicas deben tener una función preventiva de las alteraciones de la salud que se detecten.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 44.-Riesgo de accidentes. En caso de inminente riesgo de accidente de trabajo, se podrá interrumpir la actividad laboral en un determinado puesto de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 45.-Reconocimientos médicos. Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento completo al año y al inicio de las relaciones de trabajo. Estos reconocimientos médicos cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando el trabajador realice trabajos tóxicos.

Artículo 46.-Ropa de trabajo. Las empresas entregarán al personal a su servicio monos o trajes que habrán de ser de buena calidad y cuyo uso será obligatorio. Se hará entrega de dichas prendas cada seis meses realizándose la primera entrega al iniciarse la relación laboral.

CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES.

Artículo 47.-Derechos sindicales. Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal disfrutaran de los derechos y licencias establecidos en el E. Trabajadores, disfrutando de las mismas el tiempo y con los requisitos establecidos en dicha norma legal.

1) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales u otras entidades.

2) Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales.

Se considerarán derechos sindicales además los siguientes puntos:

a) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, participarán en el proceso de selección del personal que suponga modificación de plantilla en la empresa.

b) Por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical, que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, salvo las excepciones que después se indiquen, podrán disponer del tiempo sindical que a continuación se detalla:

1.-Licencia de hasta doce días al año no retribuidos siempre que no excedan del 5% de la plantilla.

2.-Diez horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siempre que no excedan del 5% de la plantilla.

3.-Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la central sindical para el desarrollo de sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que no exceda del 5% de la plantilla.

c) Las empresas pondrán a libre disposición de todas las secciones sindicales de empresa un único tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicación.

d) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de estos trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente, entregándose dicha cantidad el mismo día y momento del pago al representante de la central sindical en la empresa. Las empresas no tendrán ninguna responsabilidad por la aplicación del contenido de la cláusula anterior.

e) Las empresas facilitarán local adecuado a sus trabajadores para realizar asambleas sindicales, dentro del centro de trabajo cuando sus instalaciones se lo permitan.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO VIII.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 48.-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.

Artículo 49.-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 causará algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4º. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta 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 debida.

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 consideradas 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 esta circunstancia será considerado como grave o muy grave según los casos.

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

10º. La embriaguez ocasional.

11º. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 50.-Faltas graves.

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

2º. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos 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 como 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 ala 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 su 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.

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.

Artículo 51.-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 20 durante seis meses.

3º. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 cualquiera 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 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 causará 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 omisión 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 accidentes.

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 y orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 52.-Graduación de 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:

- Amonestaciones verbales.
- Amonestaciones escritas.

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 hubiere.

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 aun sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

CAPÍTULO IX.-PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 53.-Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.-Los incrementos salariales pactados durante la vigencia del presente convenio colectivo, según lo dispuesto en el artículo 66 del IV Convenio Estatal de la Madera, o cualquiera de los acuerdos adoptados en dicha materia en el ámbito sectorial.

En el incremento salarial para el período de vigencia del presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto, en los acuerdos que se adopten por la Comisión Negociadora del IV Convenio Estatal de la Madera, durante la vigencia de este convenio.

Segunda.-Las empresas tendrán de plazo para abonar los atrasos del año 2012, generados por el presente convenio hasta el 31 de enero de 2014 y los atrasos generados por el incremento de este convenio (0,40%) del año 2013 se abonaran hasta el día 30 de abril del año 2014.

Tercera.-Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan que cualquier error de transcripción u omisión del presente convenio colectivo, se comprometen las mismas a subsanarlo a través de la Comisión Paritaria del mismo, una vez detectada cualquier de las anomalías anteriormente citadas.

Cuarta.-Plan de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adop-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



tar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A. Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

B. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc. y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D. Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

(Firmas ilegibles).

ANEXO I. TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO MADERA Y CORCHO 2012

Nivel	Salarios 2011 adaptados	Salario base mes/día	Horas extras	Plus transporte	Pagas extras	Plus vacaciones	Total
3	Jefe Administrativo, Encargado General	1.120,61	16,28	3,85	3.361,84	276,45	17.927,75
4	Encargado/Jefe de equipo	36,48	16,25	3,85	3.282,62	276,45	17.715,99
5	Oficial 1ª y Conductor, Oficial de 2ª-Admin., Oficial de 1ª Admón., Oficial de 2ª.	35,84	15,77	3,85	3.225,54	276,45	17.425,46
6	Auxiliar y Telefonista. Especialista de Serie Ayudante.	32,88	14,46	3,85	2.959,07	276,45	16.078,06
7	Peón Especialista. Peón Ordinario	32,33	14,25	3,85	2.910,02	276,45	15.830,32
Apéndice	Aprendiz 16 y 17 años	21,45		3,85	1.930,15	276,45	10.876,64
Plus de distancia	0,23						

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 40.-Diets. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán para 2012 en la cuantías siguientes.

- Dieta completa: 31,69 euros.
- Media dieta: 16,77 euros.

Artículo 36.-Plus de distancia: 0,23 euros.
(Firmas ilegibles).

ANEXO II. TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO MADERA Y CORCHO 2013

Nivel	Salarios 2011 adaptados	Salario base mes/día	Horas extras	Plus transporte	Pagas extras	Plus vacaciones	Total
3	Jefe Administrativo, Encargado General	1.125,09	16,35	3,87	3.375,29	277,56	17.999,46
4	Encargado/Jefe de equipo	36,62	16,31	3,87	3.295,75	277,56	17.786,85
5	Oficial 1ª y Conductor, Oficial de 2ª-Admin., Oficial de 1ª Admón., Oficial de 2ª.	35,98	15,83	3,87	3.238,44	277,56	17.495,16
6	Auxiliar y Telefonista. Especialista de serie. Ayudante.	33,01	14,51	3,87	2.970,91	277,56	16.142,37
7	Peón Especialista. Peón Ordinario	32,45	14,30	3,87	2.921,66	277,56	15.893,64
Apéndice	Aprendiz 16 y 17 años	21,54		3,87	1.937,87	277,56	10.920,15

Artículo 40.-Diets. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán para 2013 en la cuantías siguientes.

- Dieta completa: 31,81 euros.
- Media dieta: 16,83 euros.

Artículo 36.-Plus de distancia: 0,23 euros.
(Firmas ilegibles).

Anuncio número 5569

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>