

**CONSEJERIA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO**  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE HUELVA**

**Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE LA MADERA**

**Expediente: 21/01/0021/2014**

**Fecha: 03/04/2014**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 21000295011981.**

RESOLUCIÓN de 3 de abril de 2014, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2012-2013.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2012-2013, que fue suscrito con fecha 8 de enero de 2014 por la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera de Huelva y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LA MADERA EN LA PROVINCIA DE HUELVA –  
2.012 - 2013**

**TÍTULO PRELIMINAR. ÁMBITOS, VINCULACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA**

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-**

El presente Convenio es de ámbito provincial y será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera que se relacionan y detallan en el anexo I del mismo.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

**ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.-**

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

**ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL, DURACIÓN Y VIGENCIA.-**

Las normas contenidas en el presente Convenio Provincial empezarán a regir a partir del día 1º de Enero de 2.012 y su vigencia tendrá una duración de dos años, finalizando el 31 de Diciembre de 2.013, comprometiéndose ambas partes a iniciar, dos meses antes de su finalización, las negociaciones para concretar el siguiente que lo sustituya.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligaciones, manteniéndose las normativas hasta la firma del Convenio que lo sustituya.

#### **ARTÍCULO 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

#### **ARTÍCULO 5º.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DEL CONVENIO.-**

Por cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo por escrito y con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuestas concretas sobre los puntos y contenidos que comprendan la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral.

En caso de no producirse denuncia del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado por un plazo no superior a un año.

#### **ARTÍCULO 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-**

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con cualquiera otra retribución existente en el momento de entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actualmente pactadas en cómputo anual, en caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

#### **ARTÍCULO 7º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSA.-**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal.

### **TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Forma y modalidades del contrato.**

#### **ARTÍCULO 8º .- FORMA DEL CONTRATO.-**

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Así mismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

#### **ARTÍCULO 9º .- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO .-**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo General.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo de los trabajadores que necesite, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

#### **ARTICULO 10º .- PRUEBAS DE APTITUD .-**

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

**ARTICULO 11º .- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA .-**

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

**CAPÍTULO II****Duración del contrato.****ARTÍCULO 12º .- PERIODO DE PRUEBA .-**

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

- a. Técnicos titulados superiores : seis meses.
- b. Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: dos meses.
- c. Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo : un mes.
- d. Resto de personal : veinte días.
- e. El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores establecido en la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dispondrá de un período de prueba que será de un año en todo caso.

**ARTÍCULO 13º .- CONTRATOS FORMATIVOS .-****A. CONTRATOS EN PRÁCTICAS**

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

- a. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, podrán ser objeto de este contrato todos los grupos y categorías profesionales relacionados en las tablas salariales de éste Convenio.
- b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d. La retribución del trabajador será el 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- e. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

**B. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.**

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

- a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
  - Minusválidos
  - Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
  - Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
  - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
  - Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- b. Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriores descritos la duración máxima será de dos años.

- c. No se podrá realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de 6 meses.
- d. Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como la 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 75, 85 y 95 por 100 del salario del ayudante, durante el 1º, 2º o 3º año del contrato, respectivamente.
- f. En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.
- g. Mientras subsista los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

#### **ARTÍCULO 14º .- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE JUBILACIÓN .-**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el real decreto 1194/1985, de 17 de Julio, o la norma que pudiera sustituirle.

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

#### **ARTÍCULO 15º .- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN .-**

- 1º . La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses.
- 2º . Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- 3º . Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.
- 4º . A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.
- 5º . Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

#### **ARTÍCULO 16º .- CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

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

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

- a. Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b. Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c. Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del presente Convenio.

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

#### **ARTÍCULO 17º .- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.-**

La 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 17º Bis.- Previsión de transformación de contratos temporales a efecto de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de intensivos autonómicos a la contratación indefinida:**

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

### **CAPÍTULO III**

#### **Ordenación y organización del trabajo.**

#### **ARTÍCULO 18º .- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.-**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes : Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

#### **ARTÍCULO 19º .- COMPETENCIA ORGANIZATIVA.-**

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º. La existencia de la actividad normal.
- 2º . Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º . Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º . La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º . La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 6º . La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

#### **ARTÍCULO 20º .- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO .-**

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- 1º . La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de personal y a los Delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

2º . En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

#### **ARTÍCULO 21º .- NUEVAS TECNOLOGÍAS.-**

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con : empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Así mismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 22º .- REVISIÓN DE VALORES.-**

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

- 1 - Mecanización.
- 2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- 4.- Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5 .- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- 6 .- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

#### **ARTÍCULO 23º .- ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO .-**

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a. Actividad normal : Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".
- b. Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.
- c. Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.
- d. Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.
- e. Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- f. Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- g. Trabajo óptimo: Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.
- h. Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajasen a actividad normal.
- i. Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

#### **ARTÍCULO 24º .- TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE VALORACIÓN.-**

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a. Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

- b. Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c. Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d. Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e. La calidad de los materiales empleados.
- f. La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g. Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- h. Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica.**

###### **ARTÍCULO 25º .- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-**

Las partes firmantes se remiten a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de la Madera.

###### **ARTÍCULO 26º .- MOVILIDAD FUNCIONAL.-**

Hasta en tanto no se proceda a una regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional.

###### **ARTÍCULO 27º .- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.-**

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos :

- a. Desplazamientos.
- b. Traslados.

###### **ARTÍCULO 28º .- 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 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: Dos días laborables.
- 2º . De dieciséis a treinta días: Tres días laborables.
- 3º . De treinta y uno a noventa días: Cinco días laborables.
- 4º . Más de noventa días: Siete días laborables.

El trabajador desplazado tendrán 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 de viaje que se originen.

###### **ARTÍCULO 29º .- TRASLADOS.-**

1º.- Se considerará como tala adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel 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 lo justifiquen.

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 y a 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 del 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 por 100 de la remuneración anual salarial, "y los pluses extrasalariales de carácter periódico", del trabajador a los efectos indicados en el artículo 40.1 del estatuto de los Trabajadores.

De este 75 por 100 de indemnización será abonado un 35 por 100 al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20,10 y 10 por 100 a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

3º.- El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo, cuya regulación se efectuará, en su caso, por la negociación colectiva de ámbito inferior.

## **CAPÍTULO V**

### **Tiempo de trabajo.**

#### **ARTÍCULO 30º.- JORNADA.-**

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será de 1.752 horas.

Para adecuar la jornada anual establecida anteriormente a las exigencias de los calendarios correspondientes al año 2012 y 2013, se respetarán los pactos establecidos al efecto en cada empresa.

Jornada de Verano.- Las empresas podrán establecer una jornada continuada en el mes de agosto de 7 horas diarias. En el caso de que así sea, para compensar la hora diaria perdida el trabajador que disfrute de dicha jornada continuada sólo tendrá derecho a 7 días y medio no laborables de los especificados en el párrafo anterior.

#### **ARTICULO 31º.- DISTRIBUCION DE LA JORNADA.-**

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá 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 deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, 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 siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

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

4º.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6º.- 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 corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

## **CAPÍTULO VI**

### **Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos.**

#### **ARTÍCULO 32º.- ESTRUCTURA ECONÓMICA.-**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

**Incremento Salarial:**

El incremento salarial pactado para el año 2012 ha consistido en el 0,7% aplicado sobre las tablas salariales del año 2011 y los atrasos generados como consecuencia de este incremento se abonarán a lo largo del año 2014.

El incremento salarial pactado para el año 2013 ha consistido en el 0,7% aplicado sobre las tablas salariales del año 2012 y los atrasos generados como consecuencia de este incremento se abonarán a lo largo del año 2015.

Se adjuntan las tablas salariales correspondientes como Anexos III y IV.

**ARTÍCULO 33º .- SALARIOS .-**

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborables por cuenta ajena.

1º .- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a. Salario base.

b. Complementos :

Personales.

Antigüedad consolidada.

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Pagas extraordinarias.

Complementos de Convenio.

Horas extraordinarias.

2º .- Complementos no salariales:

La prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

**ARTÍCULO 34º .- DEVENGO DEL SALARIO.-**

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según lo establecido en este convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

**ARTÍCULO 35º .- SALARIO BASE.-**

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada una de las categorías en las tablas salariales de este convenio.

**ARTÍCULO 36º .- SALARIO HORA ORDINARIA.-**

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada categoría correspondiente fijada en este Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

**ARTÍCULO 37º .- COMPLEMENTOS PERSONALES.-**

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

**ARTÍCULO 38º .- COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD.-**

A partir del 30 de septiembre de 1.996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado o generen antes del 30 de septiembre de 1.996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará

reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

#### **ARTÍCULO 39º .- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.-**

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

#### **ARTÍCULO 40º.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD,TOXICIDAD O PELIGROSIDAD .-**

1º .- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarse un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15 por 100, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º .- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º .- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

#### **ARTÍCULO 41º .- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.-**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 30 por 100 del salario base que corresponda según las tablas salariales de este Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

#### **ARTÍCULO 42º .- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS.-**

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las empresas donde está implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

#### **ARTÍCULO 43º .- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS .-**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superiores al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas de este Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

**ARTÍCULO 44º .- PAGO DEL SALARIO .-**

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

**ARTÍCULO 45º .- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.-**

1º .- La retribución a percibir por vacaciones, que serán de 30 días naturales, comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2º .- Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de las remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º .- Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4º .- 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. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

**ARTÍCULO 46º .- COMPLEMENTOS DE CONVENIO.-**

El plus a la asistencia será abonado por jornadas completas y se tendrá en cuenta para el cálculo del importe de las horas extraordinarias; no computándose sin embargo en las retribuciones que perciban los trabajadores en los días no trabajados: domingos y demás festivos y en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

**ARTÍCULO 47º .- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.-**

Plus de Distancia: Todas las empresas afectadas en el presente convenio que la tengan establecida, seguirán abonando este concepto en la forma y cuantía estipulada: las que no la tengan abonarán la cantidad de 0,097 Euros por kilómetro para 2.012 y 2,013.

Indemnización por herramientas: Si las empresas afectadas por el presente convenio no facilitaran a sus productores las herramientas necesarias para el trabajo y las utilizadas fueran propiedad del productor, abonarán a éstos por dicha aportación 1,35 Euros a la semana para los profesionales y especialistas durante el año 2012 y 1,36 durante el año 2013 y 0,64 Euros a la semana para los contratos formativos durante el año 2012 y 2013.

Cuando las herramientas sean propiedad de la empresa, ésta no tendrá que abonar cantidad alguna y dichas herramientas no podrán ser utilizadas en trabajos particulares.

Prendas de trabajo: Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán, al año, dos prendas de trabajo adecuadas a cada trabajador, así como los medios de protección previstos en la Ley de Prevención de Riesgos.

**ARTÍCULO 48º .- DIETAS Y MEDIAS DIETAS.-**

1º .- La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

- 2º.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3º.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.
- 4º.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.
- 5º.- El importe de la dieta completa y la media dieta será de 28,07 y 11,23 Euros, respectivamente durante el año 2012. Para el año 2013 será: 28,26 euros la completa y 11,31 euros la media.

#### **ARTÍCULO 49º.- INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-**

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus productores que estuviesen en plantilla a 31 de diciembre de 1.995, en caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del salario del convenio a partir del 4º día de la fecha de la baja; y desde el primer día en los casos de accidente, debiendo finalizar esta situación en el momento en que el productor cese en la situación de I.T. Esta indemnización no afectará a los trabajadores contratados después de esa fecha al tratarse de un concepto reservado para la negociación colectiva de ámbito estatal por el Convenio estatal de la Madera.

#### **ARTÍCULO 50º.- PÓLIZA DE SEGUROS .-**

Las empresas afectadas por el presente convenio concertarán una póliza de seguros que cubra en los casos de muerte o invalidez derivada de accidente, sea o no laboral, las siguientes indemnizaciones:

- Por muerte: 7.585,16 Euros para el año 2012, y 7.638,26 euros para 2013.
- Por invalidez: 8.558,25 euros para 2012 y 8.618,16 para 2013.

El incremento que sobre las cantidades establecidas en el convenio anterior supone las precitadas indemnizaciones sólo entrará en vigor a los 30 días de haberse publicado este Convenio en el Boletín de la Provincia de Huelva.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados después del 31 de Diciembre de 1.995 al tratarse de un concepto reservado para la negociación colectiva de ámbito estatal por el Convenio estatal de la Madera.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Formación continua.**

#### **ARTÍCULO 51º.- FORMACIÓN CONTINUA.-**

Las partes firmantes convienen en remitirse a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para la Madera.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Permisos, licencias y excedencias.**

#### **ARTÍCULO 52º.- PERMISOS Y LICENCIAS .**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II, cuadro de permisos y licencias.

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

#### **ARTÍCULO 53º.- EXCEDENCIA FORZOSA .-**

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

#### **ARTÍCULO 54º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.-**

1.- El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción

a éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para el cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

- 3.- El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igualo similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

#### **ARTÍCULO 55º .- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS.-**

Se estará lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en relación al Real Decreto 1251/2001 o normas que lo sustituyan.

#### **ARTÍCULO 56º .- DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS.-**

- 1º.- En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

- 2º.- Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Extinción de la relación laboral.**

#### **ARTÍCULO 57º .- PREAVISOS Y CESES.-**

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 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 contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito don la antelación siguiente:

- Técnicos : Un mes.
- Resto del personal: 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 los 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 X**

#### **Régimen disciplinario.**

#### **ARTÍCULO 58º .- 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 a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

**ARTÍCULO 59º .- FALTAS LEVES.-**

- 1º .- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2º .- No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3º .- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy 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 debidas.
- 6º .- No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7º .- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser 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 estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
- 9º .- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
- 10º .- 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 60º .- 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 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 o 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 del mismo.
- 9º .- La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10º .- La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11º .- La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12º .- No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13º .- Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14º .- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15º .- Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16º .- La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17º .- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18º .- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

- 19º.- No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20º.- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

#### **ARTÍCULO 61º.- FALTAS MUY GRAVES.-**

- 1º.- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2º.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3º.- El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5º.- Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6º.- La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7º.- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9º.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10º.- Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11º.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12º.- La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13º.- Causar accidente graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14º.- La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15º.- Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
- 16º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17º.- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18º.- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
- 19º.- La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20º.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21º.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

#### **Artículo 62º.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES**

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

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

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

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

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

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

## **TÍTULO II . DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

### **Artículo 63º .- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.**

El Comité de empresa y los Delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Así mismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

### **Artículo 64º .- ELECCIONES SINDICALES-CANDIDATOS**

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como prevé en la selección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 65º .- CREDITO HORARIO**

En ningún caso este podrá ser inferior a 16 horas mensuales.

Los Delegados/as Sindicales, de acuerdo con el Sindicato a que pertenezca, tendrá derecho a la acumulación de horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

### **Artículo 66º .- DERECHO DE REUNIÓN**

1º .- Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por los Delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2º .- La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordada con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3º .- La asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

De los Sindicatos

### **ARTÍCULO 67º .- DELEGADO SINDICAL.-**

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

1.- El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrá reconocida las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.
- El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa vigente.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezca en los convenios de ámbito inferior.

- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos. A los Delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.
- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.
- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

#### **ARTÍCULO 68º.- CUOTA SINDICAL.-**

En los centros de trabajo, a solicitud formula por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

#### **ARTÍCULO 69º.- EXCEDENCIAS SINDICALES.-**

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentará antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

### **TÍTULO III . PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

#### **ARTÍCULO 70º .-**

Las partes firmantes se remiten a la legislación reguladora del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

#### **SUMISION AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES**

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio / Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

#### **ARTÍCULO 71º .- COMISIÓN PARITARIA.-**

Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

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

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Federación Onubense de Empresarios, Avda. de la Ría nº 3 – 21.001 de Huelva.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sea de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

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

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

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

Transcurrido dicho plazo si haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

#### **Disposición transitoria primera. Salud laboral.**

Se estará a lo que las partes acuerden según lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo Estatal para la Madera.

#### **Disposición Adicional Primera. Igualdad de oportunidades y trato.**

Con carácter general, y para todas las empresas, se establece la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad se contempla el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

#### **Disposición Adicional Segunda. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.**

Las partes firmantes convienen en que el acoso y la violencia afectan directamente a la dignidad del trabajador, así como a la productividad y a la eficiencia en el trabajo, condenándolos expresamente y considerando que es de interés mutuo de empleadores y trabajadores ocuparse de esta cuestión que puede tener serias consecuencias sociales y económicas.

#### **Disposición Adicional Tercera: Cláusula de Inaplicación Salarial**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera

### **ANEXO I**

#### **Ámbito Funcional**

- 1º .- Labores forestales.
- 2º.- Aserrío de madera
- 3º .- Carpintería mecánica.
- 4º .- Carpintería de taller.
- 5º .- Persianas.
- 6º .- Ebanistería.
- 7º .- Industrias del mueble y actividades anexas.
- 8º .- Tapicería.
- 9º .- Somieres.
- 10º .- Chapas y tableros contrachapados.
- 11º .- Tableros alistonados.
- 12º .- Tableros aglomerados y de fibra.
- 13º .- Fabricación de puertas de madera.
- 14º .- Tonelería.
- 15º .- Carrocerías.
- 16º .- Carreterías.
- 17º .- Tornería.
- 18º .- Tallistas.
- 19º .- Artesanía y decoración de la madera.
- 20º .- Modelistas.
- 21º .- Marcos y molduras.



## ANEXO III

## TABLAS SALARIALES CONVENIO MADERA 2012 (CON INCREMENTO DEL 0,7% SOBRE 2011)

| CATEGORÍA                      | S.BASE MENSUAL | PLUS ASISTENCIA | PAGA JUNIO | PAGA NAVIDAD | S.BASE ANUAL |
|--------------------------------|----------------|-----------------|------------|--------------|--------------|
| <b>TÉCNICOS</b>                | <b>MES</b>     |                 |            |              |              |
| Ingenieros<br>Licenciados      | 1.292,01 €     | 175,95 €        | 1.738,05 € | 1.738,05 €   | 21.141,93 €  |
| Peritos                        | 1.189,87 €     | 158,03 €        | 1.605,12 € | 1.605,12 €   | 19.385,17 €  |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> |                |                 |            |              |              |
| Jefe de Admón                  | 1.120,12 €     | 140,09 €        | 1.506,96 € | 1.506,96 €   | 18.136,40 €  |
| Oficial de 1ª                  | 1.033,03 €     | 122,18 €        | 1.389,79 € | 1.389,79 €   | 16.642,01 €  |
| Programador PC                 | 1.033,03 €     | 122,18 €        | 1.389,79 € | 1.389,79 €   | 16.642,01 €  |
| Oficial de 2ª                  | 970,09 €       | 86,10 €         | 1.304,62 € | 1.304,62 €   | 15.283,33 €  |
| Oped.Consola y Term.           | 970,09 €       | 86,10 €         | 1.304,62 € | 1.304,62 €   | 15.283,33 €  |
| Auxiliar Administrativo        | 902,68 €       | 26,71 €         | 1.214,08 € | 1.214,08 €   | 13.580,85 €  |
| Personal Subalterno            | 902,68 €       | 26,71 €         | 1.214,08 € | 1.214,08 €   | 13.580,85 €  |
| <b>S.BASE DIARIO</b>           |                |                 |            |              |              |
| Encargado                      | 33,64 €        | 3,88 €          | 1.357,56 € | 1.357,56 €   | 15.966,40 €  |
| Oficial de 1ª                  | 32,05 €        | 2,96 €          | 1.293,49 € | 1.293,49 €   | 15.022,13 €  |
| Oficial de 2ª                  | 30,87 €        | 2,28 €          | 1.245,72 € | 1.245,72 €   | 14.329,00 €  |
| Conductor 1ª camión            | 32,05 €        | 2,96 €          | 1.293,49 € | 1.293,49 €   | 15.022,13 €  |
| Conductor 2ª camión            | 30,87 €        | 2,28 €          | 1.245,71 € | 1.245,71 €   | 14.329,00 €  |
| Ayudante                       | 30,48 €        | 1,41 €          | 1.230,86 € | 1.230,86 €   | 13.934,94 €  |
| Peón especialista              | 30,01 €        | 1,41 €          | 1.212,98 € | 1.212,98 €   | 13.732,99 €  |
| Peón                           | 30,01 €        | 1,41 €          | 1.212,98 € | 1.212,98 €   | 13.732,99 €  |
| Contrato en prácticas          | 18,66 €        | 0,43 €          | 752,21 €   | 752,21 €     | 8.416,54 €   |
| Contrato en formación          | 18,66 €        | 0,43 €          | 752,21 €   | 752,21 €     | 8.416,54 €   |

## ANEXO IV

## TABLAS SALARIALES CONVENIO MADERA 2013 (CON INCREMENTO DEL 0,7% SOBRE 2012)

| CATEGORÍA                      | S.BASE MENSUAL | PLUS ASISTENCIA | PAGA JUNIO | PAGA NAVIDAD | S.BASE ANUAL |
|--------------------------------|----------------|-----------------|------------|--------------|--------------|
| <b>TÉCNICOS</b>                | <b>MES</b>     |                 |            |              |              |
| Ingenieros<br>Licenciados      | 1.301,06 €     | 177,18 €        | 1.750,22 € | 1.750,22 €   | 21.289,93 €  |
| Peritos                        | 1.198,20 €     | 159,13 €        | 1.616,35 € | 1.616,35 €   | 19.520,87 €  |
| <b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> |                |                 |            |              |              |
| Jefe de Admón                  | 1.127,96 €     | 141,07 €        | 1.517,50 € | 1.517,50 €   | 18.263,36 €  |
| Oficial de 1ª                  | 1.040,26 €     | 123,03 €        | 1.399,52 € | 1.399,52 €   | 16.758,51 €  |
| Programador PC                 | 1.040,26 €     | 123,03 €        | 1.399,52 € | 1.399,52 €   | 16.758,51 €  |
| Oficial de 2ª                  | 976,88 €       | 86,70 €         | 1.313,75 € | 1.313,75 €   | 15.390,31 €  |
| Oped.Consola y Term.           | 976,88 €       | 86,70 €         | 1.313,75 € | 1.313,75 €   | 15.390,31 €  |
| Auxiliar Administrativo        | 909,00 €       | 26,89 €         | 1.222,58 € | 1.222,58 €   | 13.675,91 €  |
| Personal Subalterno            | 909,00 €       | 26,89 €         | 1.222,58 € | 1.222,58 €   | 13.675,91 €  |
| <b>S.BASE DIARIO</b>           |                |                 |            |              |              |
| Encargado                      | 33,88 €        | 3,90 €          | 1.367,06 € | 1.367,06 €   | 16.078,16 €  |
| Oficial de 1ª                  | 32,28 €        | 2,98 €          | 1.302,55 € | 1.302,55 €   | 15.127,29 €  |
| Oficial de 2ª                  | 31,09 €        | 2,29 €          | 1.254,44 € | 1.254,44 €   | 14.429,30 €  |
| Conductor 1ª camión            | 32,28 €        | 2,98 €          | 1.302,55 € | 1.302,55 €   | 15.127,29 €  |
| Conductor 2ª camión            | 31,09 €        | 2,29 €          | 1.254,43 € | 1.254,43 €   | 14.429,30 €  |
| Ayudante                       | 30,70 €        | 1,42 €          | 1.239,47 € | 1.239,47 €   | 14.032,48 €  |
| Peón especialista              | 30,22 €        | 1,42 €          | 1.221,47 € | 1.221,47 €   | 13.829,12 €  |
| Peón                           | 30,22 €        | 1,42 €          | 1.221,47 € | 1.221,47 €   | 13.829,12 €  |
| Contrato en prácticas          | 18,79 €        | 0,44 €          | 757,47 €   | 757,47 €     | 8.475,45 €   |
| Contrato en formación          | 18,79 €        | 0,44 €          | 757,47 €   | 757,47 €     | 8.475,45 €   |