ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1663/19

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN, DE 2 DE JULIO DE 2019, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL "CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE REMATANTES Y ASERRADORES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA". (CÓDIGO CONVENIO, 05000115011983).

Con fecha 28 de mayo de 2019 D. Fernando Arribas Carretero, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo para la Actividad de Rematantes y Aserradores de la Provincia de Ávila", solicitó la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 11 de junio de 2019 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo – a su contenido se accedió el día 12/06/2019 – con fecha 1 de julio de 2019 se ha presentado el nuevo texto del Convenio Colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

– **Primero.** Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo para la Actividad de Rematantes y Aserradores de la Provincia de Ávila en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de esta Oficina, con notificación a la Comisión Negociadora.

– **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 2 de julio de 2019.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE REMATANTES Y ASERRADORES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio colectivo ha sido concertado, de un lado, por la Asociación Abulense de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madera y de otro por las Centrales Sindicales CC.OO Construcciones y Servicios y Federación Industria Construcción y Agro U.G.T.-FICA.

Ambas partes se reconocen recíprocamente con capacidad y legitimidad suficiente para negociar el presente Convenio de acuerdo con lo determinado en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales en las empresas radicadas en Ávila y su provincia, que se dediquen a la actividad de Rematantes y Aserradores de madera.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Este convenio tiene carácter provincial y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en la capital y provincia de Ávila.

Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia de Ávila, y el centro de trabajo dentro de ella, se aplicará el presente convenio.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio alcanzará a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él, tanto fijos como eventuales, y a todo aquel que ingrese bajo la vigencia del mismo.

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

Igualmente, está excluido el personal que desempeñe el cargo de Consejero, en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta gestión de la empresa. Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del presente convenio será de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

A fin de evitar vacío normativo, este convenio seguirá en vigor manteniéndose en todos sus términos hasta que se logre acuerdo expreso y la firma del convenio que lo sustituya.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 5. 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.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

ARTÍCULO 6. 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 IV Convenio Estatal de la Madera, publicado en el B.O.E. de 27 de noviembre de 2012.

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

ARTÍCULO 7. 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.

ARTÍCULO 8. 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. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

ARTÍCULO 9. PERÍODO DE PRUEBA.

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

a) Grupo 1 y 2: seis meses.

b) Grupos 3 y 4: dos meses.

c) Grupo 5: un mes.

d) Grupo 6 y 7: quince días.

Los trabajadores que en un 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.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

ARTÍCULO 10. TIPOS DE CONTRATOS.

Se estará lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera, publicado en el B.O.E. de 27 de noviembre de 2012, artículos 26 a 30.

ARTÍCULO 11. 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 12. 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 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.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ARTÍCULO 13 COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, que les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de este Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La Comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles y deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos laborales de Castilla y León

ARTÍCULO 14 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se estará lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera, publicado en el B.O.E. de 27 de noviembre de 2012, Título III, Capítulo I.

La totalidad de las categorías profesionales podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

ARTÍCULO 15. RETRIBUCIONES.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán su salario durante el año 2019, conforme a la tabla salarial que se recoge en el Anexo I.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán su salario durante el año 2020, conforme a la tabla salarial que se recoge en el Anexo II, la cual se ha obtenido incrementando la tabla salarial del año 2019 en un 1,75 %.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán su salario durante el año 2021 conforme a la tabla salarial que se recoge en el Anexo III, la cual se ha obtenido incrementando la tabla salarial del año 2020 en un 2,00 %.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán su salario durante el año 2022 conforme a la tabla salarial que se recoge en el Anexo IV, la cual se ha obtenido incrementando la tabla salarial del año 2021 en un 2,25 %.

ARTÍCULO 16. PLUS DE CONVENIO.

Se establece en los Grupos Profesionales que seguidamente se indica un Plus de Convenio Diario, que anualmente experimentará, el mismo incremento porcentual que el Salario Convenio de cada Grupo Profesional y que se abonará también en las pagas extraordinarias.

1. a) Los trabajadores del Grupo Profesional 4, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Encargados devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

2. a) Los trabajadores del Grupo Profesional 5, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Conductores con manejo de grúa y motosierra, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

   b) Los trabajadores del Grupo Profesional 5, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Aserradores de 1.ª, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

   c) Los trabajadores del Grupo Profesional 5, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Oficiales Administrativos, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

3. a) Los trabajadores del Grupo Profesional 6, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Aserradores de 2.ª, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

   b) Los trabajadores del Grupo Profesional 6, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Canteadores, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

   c) Los trabajadores del Grupo Profesional 6, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Tractoristas, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

   d) Los trabajadores del Grupo Profesional 6, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Motoserristas, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

3. a) Los trabajadores del Grupo Profesional 7, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Aserradores de sierra circular, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

b) Los trabajadores del Grupo Profesional 7, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Peones Especializados, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

c) Los trabajadores del Grupo Profesional 7, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Peones, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

d) Los trabajadores del Grupo Profesional 7, que desempeñen las funciones, cometidos o tareas que venían desempeñando los antiguos Aspirantes, devengarán un Plus de Convenio en la cuantía que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en los Anexos, I, II, III y IV.

ARTÍCULO 17. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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 y en su caso el plus de convenio.

– 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 dichas pagas será de 30 días de salario, incrementada en el caso que proceda con la antigüedad consolidada que corresponda y con el plus de convenio.

– 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 18. VACACIONES.

Las vacaciones serán de 30 días naturales, o el tiempo proporcional, si el tiempo servido en la empresa fuese inferior a un año. Se disfrutará preferentemente en verano salvo que, por necesidades del proceso productivo de la empresa, o por así acordarse entre ésta y sus trabajadores, se disfrute en dos períodos de 15 días como mínimo, uno en verano, y otro a convenir.

ARTÍCULO 19. VIAJES Y DIETAS.

Al personal que se le confiere la comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, percibirá durante la vigencia del presente convenio, la correspondiente dieta en cuantía de 12 euros la media dieta, y de 40 euros la dieta completa.

Si la empresa aceptase que para la realización de trabajo fuera de la misma y por cuenta de ésta, el trabajador utilizase vehículo propio, éste percibirá 0,23 euros por Km recorrido.

ARTÍCULO 20. ANTIGÜEDAD.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Convenio Estatal, se acuerda la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venía aplicando.

Como consecuencia de lo anterior, se conviene asimismo:

a) El mantenimiento y consolidación del importe que, por el complemento personal de antigüedad, tuviese cada trabajador al 31 de diciembre de 1999.

   Los importes obtenidos según lo señalado anteriormente, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido quedando reflejado en la nómina de cada trabajador como un complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo absorbible ni compensable.

b) Los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral entre el 1 de enero de 1995 y el 1 de diciembre de 1999, percibirán en concepto de antigüedad consolidada la cantidad de 3,34 euros anuales, por cada mes trabajado entre las fechas indicadas.

ARTÍCULO 21. 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 ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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 inaplicarse 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 ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

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

Cuando el 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 Estatal) y a la autoridad laboral.

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

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio 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.

La Comisión Paritaria del Convenio Provincial, dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en 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 ServicioRegional de Relaciones Laborales (SERLA).

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de conflictos Laborales y Determinados aspectos de la Negociación colectiva en Castilla y León (BOCyL de 12-04-2017).

ARTÍCULO 22. REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO.

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2012, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3 % y el 4 % respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2 % y el 3 %, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

ARTÍCULO 23. JORNADA.

La jornada de trabajo será para todo trabajador afectado por este Convenio de 1752 horas en cómputo anual, durante la vigencia del presente Convenio.

No se prestará trabajo los días 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio del abono de la retribución correspondiente.

ARTÍCULO 24. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril.

Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada 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.

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

3.º 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.

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

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

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

ARTÍCULO 25. PERMISOS.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

ARTÍCULO 26. PRENDAS DE TRABAJO.

Las Empresas afectadas por este Convenio, dotarán al personal masculino del grupo obrero, de dos monos o buzos, y al personal femenino del mismo grupo, de dos batas, con obligación de usarlas.

Dichas prendas se entregarán en los meses de enero y julio de cada año. Asimismo, las empresas dotarán al personal administrativo que preste servicio en fábrica, de un guardapolvo o sahariana por año, y a los guardas, ordenanzas y botones, de un uniforme que tendrá el mismo período de duración.

Las empresas vienen obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal adecuados, de conformidad con la normativa vigente.

Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a la utilización de las prendas de trabajo y los medios de protección que la empresa ponga a su disposición.

ARTÍCULO 27. INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE.

En caso de muerte o cualquier invalidez permanente, excepción hecha de la parcial para la profesión habitual, producida en accidente de trabajo, el trabajador o sus familiares percibirán una indemnización en cuantía de 18.030,36 Euros.

Para garantizar el pago de tal cantidad, las empresas vendrán obligadas a suscribir una póliza de accidentes que cubra la cantidad señalada. Dicha póliza estará a disposición de los trabajadores.

La actualización de la póliza prevista en el presente Convenio, entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del mismo en el B.O.P. de Ávila.

ARTÍCULO 28. INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa desde el primer día de la baja, el 100 por 100 del salario de Convenio vigente, para lo cual la empresa abonará la diferencia existente entre la cuantía de la prestación que satisfaga la Seguridad Social, y el importe total del referido salario.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán con cargo a la empresa, a partir del día en que cumplan treinta ininterrumpidos en dicha situación, un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el cien por cien del salario real.

Quedarán totalmente excluidos de este artículo, y por lo tanto no podrán beneficiarse de él, los trabajadores cuya situación de I.T. se produzca al realizar trabajos por cuenta propia o para terceras personas ajenas a la empresa.

ARTÍCULO 29. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Se estará lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera, publicado en el B.O.E. de 27 de noviembre de 2012, Título X, Capítulo I.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 30. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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.

- **Faltas leves:**

  A) La falta 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.

  B) 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.

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

  D) 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.

  E) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

  F) No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

  G) 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.

  H) La inobservancia de las normas en materia de seguridad o 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 considerado como grave o muy grave según los casos.

  I) Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

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

- **Faltas graves:**

  A) Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

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

  C) Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo.

  D) 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.

E) Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes, sin causa justificada.

F) 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.

G) Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

H) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

I) 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.

J) La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

K) La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

L) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo de trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

M) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

N) La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

O) Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o a 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.

P) La injustificada delegación de funciones o trabajos en personas de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

Q) La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en los servicios.

R) La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

S) No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien le represente, de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

T) Descuido de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

U) 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.

V) 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.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Lo dispuesto en los apartados U) y V), no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

- **Faltas muy graves:**

A) La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

B) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de tres meses, o de veinte faltas durante seis meses.

C) El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o el robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

D) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

E) Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

F) La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquier otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

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

H) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

I) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

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

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

L) 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.

M) Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.

N) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgo de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.

O) 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.

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

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

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

S) La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

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

U) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

V) 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.

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

- 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 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
- Despido.

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

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo.
- 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 representantes legales o sindicales, 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.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 31. GARANTÍAS SINDICALES.

COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa y 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. Asimismo, 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.

ELECCIONES SINDICALES – CANDIDATOS

Los trabajadores que tengan 18 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 se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

CRÉDITO HORARIO

Todos los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales. El crédito de horas será de veinticinco si en el mes anterior no hubiese disfrutado ninguna.

En todo caso, el crédito de horas concedido solo podrá ser utilizado para el desempeño de actividades sindicales, previo aviso y justificación.

DERECHO DE REUNIÓN

1.º 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 al treinta y tres por ciento 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.

2.º 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 acordará 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.

3.º Las 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 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia, y duración previsible.

ARTÍCULO 32. DE LOS SINDICATOS.

DELEGADO SINDICAL

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo. Se respetarán en todo caso aquellas condiciones más favorables establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio en los ámbitos inferiores.

Tratándose de una materia reservada a la negociación de ámbito estatal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.1.º del presente convenio colectivo, durante la vigencia del presente convenio la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de unificar los sistemas existentes en los ámbitos inferiores.

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.

2. El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas 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 legal vigente.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

3. 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 establezcan 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 tablones 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.

CUOTA SINDICAL

En los centros de trabajo, a solicitud formulada 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 impone 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.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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 ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde su publicación en el B.O.P.

DISPOSICIONES VARIAS

DISPOSICIONES VARIAS.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones que las desarrollen, modifiquen o complementen.

COMUNICACIONES.

Las comunicaciones de los empresarios se remitirán a la Confederación Abulense de Empresarios (Asociación Provincial de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madera) Plaza de Santa Ana n.º 7 – 3.º, 05001 ÁVILA; la de los representantes de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) C/ Isaac Peral n.º 18, 05001 ÁVILA; y la de Comisiones Obreras (CC.OO.) Plaza de Santa Ana n.º 7 – bajo, 05001 ÁVILA.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2.019

		Euros /Día 2.019	PLUS CONVENIO 2.019	Euros/Año 2.019
GRUPO I	Titulado Superior	46,54		19.779,50
GRUPO II	Titulado Medio	43,63		18.542,75
GRUPO III	Jefe de Áreas o Servicios	40,89		17.378,25
	Jefes Administrativos	40,89		17.378,25
	Jefe de Taller	40,89		17.378,25
GRUPO IV	Encargado	38,43	0,71	16.634,50
	Encargado de Sección	38,43		16.332,75
Grupo V	Conductor con manejo de grua y motosierra	35,47	3,38	16.511,25
	Aserrador de 1ª	35,47	2,96	16.332,75
	Oficial Administrativo	35,47	0,44	15.261,75
	Afilador	35,47		15.074,75
GRUPO VI	Aserrador de 2ª	32,51	0,76	14.139,75
	Canteador	32,51	0,35	13.965,50
	Tractorista	32,51	0,27	13.931,50
	Motoserrista	32,51	0,27	13.931,50
	Ayundante de Aserrador	32,51		13.816,75
	Ayudante de Afilador	32,51		13.816,75
GRUPO VII	Aserrador de Sierra Circular	29,57	1,07	13.022,00
	Peón Especializado	29,57	0,61	12.826,50
	Peón	29,57	0,21	12.656,50
	Aspirante	29,57	0,08	12.601,25

GRUPO. PROFESIONAL		S. AÑO 2.019
GRUPO I		19.779,50
GRUPO II		18.542,75
GRUPO III		17.378,25
GRUPO IV		16.332,75
GRUPO V		15.074,75
GRUPO VI		13.816,75
GRUPO VII		12.601,25

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2.020

		Euros /Día 2.020	PLUS CONVENIO 2.020	Euros/Año 2.020
GRUPO I	Titulado Superior	47,35		20.123,75
GRUPO II	Titulado Medio	44,39		18.865,75
GRUPO III	Jefe de Áreas o Servicios	41,61		17.684,25
	Jefes Administrativos	41,61		17.684,25
	Jefe de Taller	41,61		17.684,25
GRUPO IV	Encargado	39,10	0,72	16.923,50
	Encargado de Sección	39,10		16.617,50
Grupo V	Conductor con manejo de grua y motosierra	36,09	3,44	16.800,25
	Aserrador de 1ª	36,09	3,01	16.617,50
	Oficial Administrativo	36,09	0,45	15.529,50
	Afilador	36,09		15.338,25
GRUPO VI	Aserrador de 2ª	33,08	0,77	14.386,25
	Canteador	33,08	0,36	14.212,00
	Tractorista	33,08	0,27	14.173,75
	Motoserrista	33,08	0,27	14.173,75
	Ayundante de Aserrador	33,08		14.059,00
	Ayudante de Afilador	33,08		14.059,00
GRUPO VII	Aserrador de Sierra Circular	30,09	1,09	13.251,50
	Peón Especializado	30,09	0,62	13.051,75
	Peón	30,09	0,21	12.877,50
	Aspirante	30,09	0,08	12.822,25

GRUPO. PROFESIONAL		S. AÑO 2.020
GRUPO I		20.123,75
GRUPO II		18.865,75
GRUPO III		17.684,25
GRUPO IV		16.617,50
GRUPO V		15.338,25
GRUPO VI		14.059,00
GRUPO VII		12.822,25

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2.021

		Euros /Día 2.021	PLUS CONVENIO 2.021	Euros/Año 2.021
GRUPO I	Titulado Superior	48,30		20.527,50
GRUPO II	Titulado Medio	45,28		19.244,00
GRUPO III	Jefe de Áreas o Servicios	42,44		18.037,00
	Jefes Administrativos	42,44		18.037,00
	Jefe de Taller	42,44		18.037,00
GRUPO IV	Encargado	39,88	0,73	17.259,25
	Encargado de Sección	39,88		16.949,00
Grupo V	Conductor con manejo de grua y motosierra	36,81	3,51	17.136,00
	Aserrador de 1ª	36,81	3,07	16.949,00
	Oficial Administrativo	36,81	0,46	15.839,75
	Afilador	36,81		15.644,25
GRUPO VI	Aserrador de 2ª	33,74	0,79	14.675,25
	Canteador	33,74	0,37	14.496,75
	Tractorista	33,74	0,28	14.458,50
	Motoserrista	33,74	0,28	14.458,50
	Ayundante de Aserrador	33,74		14.339,50
	Ayudante de Afilador	33,74		14.339,50
GRUPO VII	Aserrador de Sierra Circular	30,69	1,11	13.515,00
	Peón Especializado	30,69	0,63	13.311,00
	Peón	30,69	0,21	13.132,50
	Aspirante	30,69	0,08	13.077,25

GRUPO. PROFESIONAL		S. AÑO 2.021
GRUPO I		20.527,50
GRUPO II		19.244,00
GRUPO III		18.037,00
GRUPO IV		16.949,00
GRUPO V		15.644,25
GRUPO VI		14.339,50
GRUPO VII		13.077,25

ANEXO IV

TABLA SALARIAL AÑO 2.022

		Euros /Día 2.022	PLUS CONVENIO 2.022	Euros/Año 2.022
GRUPO I	Titulado Superior	49,39		20.990,75
GRUPO II	Titulado Medio	46,30		19.677,50
GRUPO III	Jefe de Áreas o Servicios	43,39		18.440,75
	Jefes Administrativos	43,39		18.440,75
	Jefe de Taller	43,39		18.440,75
GRUPO IV	Encargado	40,78	0,75	17.650,25
	Encargado de Sección	40,78		17.331,50
Grupo V	Conductor con manejo de grua y motosierra	37,64	3,59	17.522,75
	Aserrador de 1ª	37,64	3,14	17.331,50
	Oficial Administrativo	37,64	0,47	16.196,75
	Afilador	37,64		15.997,00
GRUPO VI	Aserrador de 2ª	34,50	0,81	15.006,75
	Canteador	34,50	0,38	14.824,00
	Tractorista	34,50	0,29	14.785,75
	Motoserrista	34,50	0,29	14.785,75
	Ayundante de Aserrador	34,50		14.662,50
	Ayudante de Afilador	34,50		14.662,50
GRUPO VII	Aserrador de Sierra Circular	31,38	1,13	13.816,75
	Peón Especializado	31,38	0,64	13.608,50
	Peón	31,38	0,21	13.425,75
	Aspirante	31,38	0,08	13.370,50

GRUPO. PROFESIONAL		S. AÑO 2.022
GRUPO I		20.990,75
GRUPO II		19.677,50
GRUPO III		18.440,75
GRUPO IV		17.331,50
GRUPO V		15.997,00
GRUPO VI		14.662,50
GRUPO VII		13.370,50

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958