

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 2090

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**ANUNCIO**

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2018-2019

Expediente: 16/01/0011/2019

Fecha: 21/08/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000145011981.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA, (Código nº 16000145011981), con vigencia para los años 2018 y 2019, suscrito de una parte, por la representación empresarial, por "LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA", y de otra, en representación de los trabajadores, por las Centrales Sindicales COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), de conformidad con lo dispuesto en el 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, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 56/2019, de 07/07/2019, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C-M. de 08 de julio de 2019), en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. – Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

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

DIRECTOR PROVINCIAL,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCIA

CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2.018-2.019**NOTA PREVIA SOBRE TERMINOS DE GENERO**

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajadores", se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, y categorías profesionales, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

CAPITULO I ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO**Artículo. 1.º Ámbito territorial.-**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores de la provincia de Cuenca, así como a los que en lo sucesivo pudieran establecerse, siendo de aplicación igualmente a aquellas Empresas con centro de trabajo en esta Provincia, aunque su domicilio social radique en otra.

Artículo 2º Ámbito funcional.-

Por el presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera y del mueble que se relacionan y detallan en el anexo I del mismo, que tengan establecido o establezcan durante el período de vigencia del presente Convenio un centro o centros de trabajo en la provincia de Cuenca, y los trabajadores adscritos a las plantillas de los mencionados centros de trabajo.

Artículo. 3º Ámbito Temporal.-

El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019 retrotrayéndose a aquella fecha todos los efectos del mismo.

CAPITULO II DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO**Artículo. 4º Denuncia-**

El presente Convenio Colectivo se considerara denunciando automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada. No obstante, la mesa negociadora podrá iniciar las deliberaciones con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado

Artículo. 5º Prórroga.-

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, e iniciadas las negociaciones del nuevo convenio provincial, este será de aplicación en todo su contenido normativo hasta la fecha de la firma del nuevo convenio

Artículo 6 º Absorción y compensación.-

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente, y a lo previsto en el presente convenio con carácter particular.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

Artículo 7º Condiciones mas beneficiosas.-

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidos a título personal por las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio

CAPITULO III CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS**Artículo 8.- Estructura económica .**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial, conforme a las tablas salariales adjuntas al presente convenio.

Artículo 9.- 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.

Se establece para cada categoría profesional un salario base, que queda fijado en la columna de la tabla de salarios del anexo II y anexo III

Artículo 10.- Plus de Asistencia o Convenio por día trabajado.-

Como complemento salarial a aquél, se establece un Plus de Asistencia o Convenio, que se devengará por día efectivo trabajado. La cuantía de dicho Plus queda fijada en la columna de la tabla de salario anexo II y anexo III

Artículo 11.- Plus de Transporte.

Será plus de transporte, el que figura en la tercera columna de las Tablas salariales (anexo II y anexo III) y que se percibirá por día efectivamente trabajado.

Este plus de transporte se abonará también los sábados, aunque existan casos en que por organización funcional interna de la Empresa no se trabaje ese día, al distribuir la jornada laboral entre los restantes días de la semana.

En las empresas con jornada partida habitual, y en los casos de contrato a tiempo parcial, cuando la distribución de la jornada parcial se lleve a cabo sólo durante la mañana o solo durante la tarde, este plus se abonará por mitad.

Artículo 12. Complemento de nocturnidad, y de penosidad, toxicidad o peligrosidad.-

Nocturnidad.-

Para la jornada realizada en horario nocturno, es decir, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y salvo que el salario específicamente se haya establecido atendiendo la naturaleza de dichas horas, se establece un plus del veinticinco por ciento-25%-, que incrementará el valor del salario base del presente convenio.

Penosidad, toxicidad o peligrosidad.-

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas y peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si éstas se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15 por ciento, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan en 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 establecidos en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer dichos incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de cualificación del puesto de trabajo.

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

Artículo 13.- Complemento de antigüedad.-

Desde el 1 de enero de 2010 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido. No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 1 de enero de 2010 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 14.- Complementos personales.-

Los complementos personales son los que viene 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 15.- 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 unidos o no a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al de carácter de no consolidables.

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

Artículo 16.- Ropa de Trabajo.-

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se les proporcione por parte de la Empresa, dos equipos anuales, consistentes cada uno de ellos en mono o pantalón y camisa, La empresa, entregara al trabajador otro equipo siempre que se acredite su necesidad.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias.-

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

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias de treinta días cada una, a razón de salario Convenio, mas antigüedad consolidada (esta ultima sólo a los trabajadores que la tuvieran), que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre.

Se devengarán por semestres naturales, es decir la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio de la misma.

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 haberes.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada.

Cuando por causas excepcionales hayan de realizarse horas extraordinarias, bien vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños urgentes, bien por riesgos de pérdidas de materia prima o por necesidades de producción u organizativas, ausencias imprevistas u otras circunstancias de este mismo carácter, el salario hora será incrementado en el 75%.

En función del objetivo de empleo, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En caso de ser compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de lo previsto en el artículo 35.2. del Estatuto de los Trabajadores”.

La dirección de la Empresa informara periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias a realizar, especificando las causas y en su caso la distribución por Secciones

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinaran el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, pudiendo cualquiera de las partes acudir a la Jurisdicción Social en caso de discrepancia sobre dicho carácter y naturaleza.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo/categoría profesional correspondiente, fijado en las tablas anexas por el número de horas anuales.

Hora Ordinaria: (salario base de 425 días + plus asistencia de los días efectivos trabajados + antigüedad consolidada/1752 horas)

Artículo 19.- Incremento salarial.-

El incremento salarial para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

Para el año 2.018: Incremento del 1,5%, que se aplicará sobre los conceptos de Salario Base, Plus de Asistencia/Convenio y Plus de Transporte.

Para el año 2.019: Incremento del 2 %, que se aplicará sobre los conceptos de Salario Base, Plus de Asistencia/Convenio y Plus de Transporte.

Estos incrementos salariales tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.018 y 1 de enero de 2.019 respectivamente, debiendo pagar las empresas los atrasos resultantes de la aplicación de estas subidas en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del presente convenio en el BOP de la provincia de Cuenca.

Considerando que en el momento de la firma de presente Convenio no ha sido firmado, un nuevo Convenio Colectivo Estatal de la Madera, el cual tiene como materia reservada la fijación de incrementos salariales, las partes firmantes de este convenio colectivo convienen que los incrementos salariales suscritos y recogidos en este artículo se consideren “a cuenta” de los que puedan resultar de un acuerdo estatal posterior, regularizando tanto al alza como a la baja los incrementos salariales pactados.

Si el resultado de los incrementos pactados a nivel estatal fuera a la baja, no procederá devolución alguna de cantidades, si bien se tendrá en cuenta una vez fijado el incremento para el siguiente año reduciendo este en la cuantía que corresponda. En caso de que fuera al alza, se revisara y regularizaran los salarios en los porcentajes acordados a nivel estatal.

Art. 19. Bis.- Complemento a SMI.

Si como consecuencia del extraordinario incremento del Salario Mínimo Interprofesional -SMI- para el año 2019, aprobado mediante Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, publicado el día 27 de diciembre de 2018, por el que se fija el SMI, la retribución de algún trabajador, calculada individualmente en su cómputo y en conjunto anual, quedara por debajo del SMI fijado en el citado RD, la empresa deberá incluir en la nómina un complemento denominado “Complemento SMI”, cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI mensual.

CAPITULO IV TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20.- Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será de 1752 horas.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo, respetando el resto de condiciones establecidas en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21- Calendario Laboral

Cada empresa negociara libremente con los representantes de los trabajadores o con los mismos en caso de no existir estos el calendario laboral para cada año con sujeción no obstante a lo dispuesto en este Convenio, y a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollan en materia de jornada.

Si como consecuencia del cumplimiento del calendario laboral, y a tenor de la jornada máxima anual pactada, se produjera un exceso de jornada, ésta se compensará con días completos de descanso, salvo en los supuestos en los que el exceso no llegue a alcanzar una jornada completa de trabajo, en cuyo caso, se abonarán como horas extraordinarias. A los efectos de cómputo de jornada y exceso, solo se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 22. Vacaciones.-

Se establece como vacaciones anuales, 30 días naturales para todas las categorías/grupos profesionales. La retribución a percibir en vacaciones comprenderá el promedio de los últimos once meses inmediatamente anteriores al disfrute, de la totalidad de las retribuciones percibidas en concepto de salario base, plus de asistencia o convenio y antigüedad consolidada en su caso.

El tiempo de disfrute de vacaciones será proporcional al tiempo de servicio en la empresa.

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 la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

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.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final en que se hayan originado.

CAPITULO V PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo.23 Licencias, Permisos y Excedencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones y por los motivos que se detallan en el cuadro de permisos y licencias del IV Convenio Estatal de la Madera y que se adjunta como Anexo IV de este Convenio.

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.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, justificando esa convivencia mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

Cuando el motivo del permiso sea la hospitalización de pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, será necesario para tener derecho al citado permiso, que el causante del mismo sea internado y por lo tanto exista pernoctación del enfermo en el centro hospitalario

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 24.- 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 25.- Excedencia Voluntaria.

1º. 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 cuatro meses, ni superior a cinco años. 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 otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2º. El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, 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 26.- Excedencia por cuidado de Familiares e hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 27.- 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 su 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.

CAPITULO VI EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 28.-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 comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

CAPITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.- 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 incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

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

Artículo 30.- 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.

2°. 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.

3°. 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/as de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4°. 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.

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

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

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

8°. 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/a ni para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

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

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

Artículo 31.- Faltas Graves.-

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

2°. 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.

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

4°. 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/a.

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

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

7°. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.

8°. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9°. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a u otros/as, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10°. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11°. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12°. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores/as sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13°. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14°. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15°. 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.

16°. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17°. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18°. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19°. No informar con la debida diligencia a sus jefes/as, al empresario/a, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20°. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador/a utilice.

21°. 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.

22°. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 32.- Faltas muy Graves

1°. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2°. 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.

3°. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4°. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5°. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6°. 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.

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

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

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

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

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

12°. 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/as o daños para las instalaciones.

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

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

15°. 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.

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

17°. 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.

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

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

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

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

22°. 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 conside-

rára 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.

23°. 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.

Artículo 33.- Graduaciones de las sanciones.-

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo 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/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, opone 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/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/as sindicales, si los hubiere.

CAPITULO VIII CONTRATACIÓN

Artículo 34- CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato en prácticas. No se aplicará el límite de edad, cuando se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previsto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

Si inicialmente se celebrasen por un periodo inferior al máximo establecido podrá prorrogarse por un máximo de dos veces por el plazo que estipulen las partes.

El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 25% durante el primer año y del 15% durante el segundo y el tercer año de la jornada máxima prevista en el calendario laboral, salvo que el trabajador no haya finalizado los ciclos educativos, en cuyo caso la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la correspondiente al 75 y 85 por ciento de la fijada en las tablas del presente Convenio Colectivo, para el primer y segundo año del contrato respectivamente, teniendo en cuenta, en todo caso, la retribución mínima fijada para el SMI, en relación con el art. 17. Bis de este convenio.

Artículo 35- Contratación Temporal por Circunstancias de la Producción.

Con carácter especial las Empresas podrán realizar los contratos de duración determinada previstos en el Apartado 1-b del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se produzcan este tipo de contratación en base exclusiva a las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de pedidos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior 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.

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

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 20 días por año de servicio.

Artículo 36.- Contrato para obra o servicio determinado.-

De acuerdo con las competencias atribuidas por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, con las modificaciones introducidas por los RDL 6/2019, de 1 de marzo y RDL 8/2019, de 8 de marzo, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 2 del presente texto normativo.

En consecuencia, se podrán realizar, entre otros supuestos que reúnan las condiciones y requisitos propios de esta modalidad contractual, contratos por obra o servicio determinados, al amparo del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

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

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio.

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 20 días por año de servicio.

Artículo 37.- Jubilación Parcial.-

Por acuerdo entre empresa y trabajador, cuando éste cumpla con la edad y los requisitos para solicitar la jubilación parcial, según la legislación estatal vigente, podrá celebrarse un contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial.

Ambas partes acordarán igualmente el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

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

Artículo 38. Legislación subsidiaria o supletoria en materia de contratación.

En lo no recogido expresamente en el presente Convenio respecto a la contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Estatal de la Madera en vigor y demás legislación vigente al respecto.

Cualquier variación o modificación normativa en materia de contratación será de aplicación automática entre las partes firmantes del presente Convenio, sin que en ningún caso lo aquí dispuesto pueda controvertir la legislación estatal en materia de contratación

CAPITULO IX PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 39. Prevención de Riesgos Laborales.**

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

Artículo 40. Vigilancia de la salud

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición.

Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar.

Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero (RCL 1997, 208) , por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

CAPITULO X INVALIDEZ PERMANENTE O MUERTE DEL TRABAJADOR E INCAPACIDAD TEMPORAL**Artículo 41.- Indemnización en caso de muerte o Invalidez Permanente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.-**

Cuando como consecuencia de un accidente laboral sobrevenga a un trabajador la muerte o se le declare por los organismos competente, en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta , la Empresa entregara a los herederos de aquel o al propio trabajador en el supuesto de invalidez, una cantidad a tanto alzado de veinticuatro mil euros (24.000€)

Para ello las Empresas concertaran con Compañías Aseguradoras póliza que cubra dicha prestación.

Artículo 42. Incapacidad laboral

A todo trabajador que este en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará por la Empresa un complemento que suponga el cien por cien del salario del presente Convenio, mientras permanezca la situación de Incapacidad temporal, si bien el comienzo del pago de dicho complemento se producirá a partir del sexto día desde la fecha de la baja médica, siendo el periodo máximo de percepción de dicho complemento hasta los 60 días, sea cual sea la duración del periodo de Incapacidad temporal.

En el supuesto de que el trabajador/a sufriera una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa le abonará un complemento hasta alcanzar el ochenta y cinco por ciento (85%) del salario del presente convenio, devengándose este complemento a partir del día vigésimo primero (21) desde la fecha de la baja médica, y durante un periodo máximo de veinticinco días (25) de cobertura.

En el caso de que el trabajador tuviera una incapacidad temporal produciéndose además la hospitalización de este, como consecuencia de enfermedad común, la empresa deberá abonar al trabajador/a el 50% de su salario durante los tres primeros días de la incapacidad.

Artículo 43.-De los Sindicatos.

La Asociación Empresarial admite la convivencia de que todas las Empresas afiliadas consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios/as.

Artículo 44.-Comisión Paritaria y Solución extrajudicial de Conflictos.-

Para resolver cuantas dudas puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria, la cual estará integrada por dos vocales de la Asociación de Empresarios, y dos vocales por los Sindicatos (uno por cada Sindicato firmante del presente Convenio).

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

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

Al escrito de consulta 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 de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser instadas por las partes y transcurrido el período de deliberaciones ante el JURADO LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA.

El domicilio de la Comisión Paritaria quedará establecido en la Delegación Provincial en Cuenca del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha, sito en Parque San Julián 13, 2ª planta, CP. 16071 Cuenca y teléfono 969 17 98 17.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de Mediación y Arbitraje previsto en el "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Artículo 45.- Legislación subsidiaria aplicable.-

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, en el Convenio Estatal de la Madera en vigor, y demás legislación vigente de aplicación

Artículo 46. Clasificación Profesional.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una comisión técnica que se encargue del adaptar el nuevo modelo de clasificación profesional realizando la transición de categorías a grupos profesionales.

CAPITULO VIII OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral ente mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por aplicación del artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, publicado en fecha 7 de marzo de 2019, por el que se modifica la Ley Orgánica 3/2007, en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en el plazo de tres años desde el 7 de marzo de 2019. En las empresas de 100 a 150 trabajadores/as, el plazo para la aplicación será de dos años desde el 7 de marzo de 2019, y en las empresas de 150 a 250 trabajadores/as, el plazo será de un año. La aplicación del plan de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores/as es de aplicación inmediata.

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

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

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

A. Conceptos de los planes de igualdad

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenando de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Infrarepresentación femenina.
- g) Restricciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

B. Diagnóstico de situación

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en el apartado anterior.

El diagnóstico de situación se desarrollará conforme a lo que reglamentariamente se regule en base a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

SEGUNDA: VIOLENCIA DE GENERO

Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario.
- Reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, jornada flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.
- Se le facilitará los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.
- Extinción del contrato.
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo.
- El periodo de suspensión no podrá exceder de 6 meses.
- El juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses.
- Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo.
- El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- La incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo se realizará en las mismas condiciones que existían en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, la perjudicada deberá comunicarlo a la empresa con la mayor brevedad posible.
- El reconocimiento de estos derechos, como es la situación legal de desempleo de una trabajadora víctima de violencia de género, se acreditará con la comunicación de la empresa de suspensión o extinción de la relación laboral, acompañada de la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto junto con el informe del Ministerio Fiscal indicativo de la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género, según art. 267.3. b) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley General de Seguridad Social.

TERCERA: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo

y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

CUARTA: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS POR APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el JURADO ARBITRAL DE CASTILLA LA MANCHA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2018-2019

ANEXO I

AMBITO FUNCIONAL.

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.

17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

TABLA SALARIAL AÑO 2018

ANEXO II

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO / DÍA TRABAJO	PLUS TRANSPORTE/ DÍA TRABAJO
PERSONAL MONTE			
Encargado Monte	29,31 €	4,50 €	3,59 €
Jefe de Cuadrilla	29,06 €	4,23 €	3,59 €
Talador de Monte	28,25 €	3,84 €	3,59 €
Tronzador Mecánico	28,25 €	3,84 €	3,59 €
Tractorista	28,47 €	3,84 €	3,59 €
Cablista	27,60 €	3,18 €	3,59 €
Conductor de Camión	28,69 €	4,22 €	3,59 €
Especialista Ganadero	28,01 €	3,84 €	3,59 €
PERSONAL DE FABRICA			
Encargado Contramaestre	29,31 €	4,50 €	3,59 €
Encargado de Sección	29,06 €	4,23 €	3,59 €
Medidor	28,47 €	4,00 €	3,59 €
Afilador	28,93 €	4,36 €	3,59 €
Ayudante Afilador	28,01 €	3,84 €	3,59 €
Aserrador de Primera	28,74 €	4,36 €	3,59 €
Aserrador de Segunda	28,47 €	4,00 €	3,59 €
Galerista de Primera	28,74 €	4,36 €	3,59 €
Galerista Galerín	28,47 €	4,00 €	3,59 €
Ayudante Aserrador	28,02 €	3,84 €	3,59 €
Aserrador Sierra Circular	28,21 €	3,84 €	3,59 €
Especialista de Secadero	27,83 €	3,62 €	3,59 €
Conductor de Camión	28,74 €	4,23 €	3,59 €
Tractorista	28,02 €	3,84 €	3,59 €
Peón Especializado	27,82 €	3,52 €	3,59 €
Peón	27,60 €	3,18 €	3,59 €
PERSONAL DE OFICINA			
Jefe de Oficina	914,22 €	4,30 €	3,59 €
Oficial de Primera	879,84 €	3,84 €	3,59 €
Oficial de Segunda	867,65 €	3,73 €	3,59 €
Aspirante mayor 18 años	827,86 €	3,52 €	3,59 €
Aspirante menor 18 años	750,62 €	3,52 €	3,59 €
Telefonista	827,88 €	3,52 €	3,59 €
Mecanógrafo	827,88 €	3,52 €	3,59 €
Viajante	849,80 €	3,63 €	3,59 €
Corredor de Plazas	849,80 €	3,63 €	3,59 €

TABLA SALARIAL AÑO 2019
ANEXO III

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO / DÍA TRABAJO	PLUS TRANSPORTE/ DÍA TRABAJO
PERSONAL MONTE			
Encargado Monte	29,90 €	4,59 €	3,66 €
Jefe de Cuadrilla	29,64 €	4,31 €	3,66 €
Talador de Monte	28,82 €	3,92 €	3,66 €
Tronzador Mecánico	28,82 €	3,92 €	3,66 €
Tractorista	29,04 €	3,92 €	3,66 €
Cablista	28,15 €	3,24 €	3,66 €
Conductor de Camión	29,26 €	4,30 €	3,66 €
Especialista Ganchero	28,57 €	3,92 €	3,66 €
PERSONAL DE FABRICA			
Encargado Contramaestre	29,90 €	4,59 €	3,66 €
Encargado de Sección	29,64 €	4,31 €	3,66 €
Medidor	29,04 €	4,08 €	3,66 €
Afilador	29,51 €	4,45 €	3,66 €
Ayudante Afilador	28,57 €	3,92 €	3,66 €
Aserrador de Primera	29,31 €	4,45 €	3,66 €
Aserrador de Segunda	29,04 €	4,08 €	3,66 €
Galerista de Primera	29,31 €	4,45 €	3,66 €
Galerista Galerín	29,04 €	4,08 €	3,66 €
Ayudante Aserrador	28,58 €	3,92 €	3,66 €
Aserrador Sierra Circular	28,77 €	3,92 €	3,66 €
Especialista de Secadero	28,39 €	3,69 €	3,66 €
Conductor de Camión	29,31 €	4,31 €	3,66 €
Tractorista	28,58 €	3,92 €	3,66 €
Peón Especializado	28,38 €	3,59 €	3,66 €
Peón	28,15 €	3,24 €	3,66 €
PERSONAL DE OFICINA			
Jefe de Oficina	932,50 €	44,39 €	3,66 €
Oficial de Primera	897,44 €	4,31 €	3,66 €
Oficial de Segunda	884,99 €	3,92 €	3,66 €
Aspirante mayor 18 años	844,42 €	3,59 €	3,66 €
Aspirante menor 18 años	765,63 €	3,59 €	3,66 €
Telefonista	844,44 €	3,59 €	3,66 €
Mecanógrafo	844,44 €	3,59 €	3,66 €
Viajante	866,80 €	3,70 €	3,66 €
Corredor de Plazas	866,80 €	3,70 €	3,66 €

ANEXO IV**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Inc en.	Com p. 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 o 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 o superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento o 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 o superior a 150 km.	<u>Sí</u>	<u>Sí</u>	<u>Sí</u>	<u>Sí</u>	<u>Sí</u>	<u>Sí</u>	<u>No</u>	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 o 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 o 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 o certificado 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.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	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 acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
Renovación del DNI.	El tiempo indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Recuperación del carné de conducir, con asistencia a 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	

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

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

Fdo: Carlos Hortelano López.

Fdo: Manuel Martínez Cuenca.

Fdo: David Serrano Cruz.

Fdo: Jesús Hontana Torremocha

Fdo: Jesús Antonio Serrano Andrés