

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 4771

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD
DELEGACIÓN DE CUENCA****ANUNCIO**

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA, con vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, aprobado el día 3 de junio de 2010, suscrito de una parte en representación de la Asociación de Empresas de la Madera de la Provincia de Cuenca por D. Jesús Antonio Serrano Andrés, D. Francisco Coca Escola, D. José Antonio Gómez Pérez, actuando como asesores D. Carlos Paños Serrano y D. Jesús Hontana Torremocha, y de otra parte, en representación de los trabajadores, por D. Félix Pastor Mora, D. José Luis Moya Moreno, D.ª Pilar Expósito Cortés y D. Rufino Martínez Gómez por FECOMA-CC.OO., y D. Luis Cebrián García, D. Felipe Díaz Hortelano, D. Fernando Espejo Bonilla y D. Manuel Martínez Cuenca por MCA-U.G.T., de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo, 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 77/2006 de 6 de Junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud, acuerda:

- 1.º- Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios Colectivos con el Código de Convenio número 1600145, así como su archivo y depósito en esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 22 de septiembre de 2010.- La Delegada Provincial, Fdo.: Elena Carrasco Valera.

ACTA DE APROBACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2008 a 2011

En la Ciudad de Cuenca siendo las once horas del día 3 de junio de dos mil diez, reunidos por la Asociación de Empresas de la Madera de la provincia de Cuenca D. Jesús Antonio Serrano Andrés, D. Francisco Coca Escola, D. José Antonio Gómez Pérez, y D. Carlos Paños Serrano y D. Jesús Hontana Torremocha como asesores, los representantes de los trabajadores por FECOMA – CC.OO. D. Felix Pastor Mora, D. José Luis Moya Moreno, Doña Pilar Expósito Cortés, D. Rufino Martínez Gómez y por MCA- UGT D. Luis Cebrián García, D. Felipe Díaz Hortelano, D. Fernando Espejo Bonilla, y D. Manuel Martínez Cuenca al objeto de aprobar el acta final de la negociación del Convenio Colectivo para las empresas de la madera de la provincia de Cuenca para los años 2008, 2009, 2010 y 2011

En este acto se llega a los siguientes acuerdos:

1º Aprobación del acta y del texto del Convenio Colectivo Provincial de la madera de la provincia de Cuenca para los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

2º Facultar a D. Félix Pastor Mora para realizar cuantos trámites sean necesarios para el depósito y registro del texto del Convenio Colectivo ante la autoridad competente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2008 a 2011**ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO:****Artículo 1º: 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.-

Este Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la Industria de la madera y de Aserrio y específicamente las siguientes:

Labores Forestales – Aserrio de madera – Carpintería Mecánica- Carpintería de taller – Persianas – Ebanistería – Industrias del Mueble – Tapicería – Somieres – Chapas y Tableros contrachapados – Tableros alistonados - Tableros aglomera-

dos y de fibra – Fabricación de puertas de madera – Tonelería – Carrocerías – Carreterías – Tonería – Tallistas – Artesanía y decoración de la madera – Modelistas – Marcos y molduras – Cestería muebles de junco, Médula y mimbre – Brochas, pinceles, cepillos y paletas – Hormas y Tacones – Parquest, entarimados y actividades conexas – Almacenes de madera en general – Fabricación virutillas y briquetas – Ataúdes y Fétetros – Prefabricados de madera de todo tipo – Preservación de madera y postes – Baúles – Billares – Instrumentos musicales – Artículos diversos de madera de todo tipo – Carpintería de ribera y toda otra actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

Artículo 3º: AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, tendrá una vigencia desde el 1 enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011 retrotrayéndose a aquella fecha todos los efectos del mismo.

DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO:

Artículo 4º.- DENUNCIA.-

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado 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.-

No obstante, una vez finalizada la vigencia del presente convenio, e iniciadas las negociaciones del nuevo convenio provincial, éste será de aplicación en todo su contenido normativo hasta la fecha de la firma del nuevo convenio.

Artículo 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tienen el carácter de mínimas.

Las Empresas afectadas podrán absorber y compensar de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que estas sean superiores en su conjunto y computo anual.

Artículo 7º: CONDICIONES MÁS 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.

CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS

Artículo 8º: ESTRUCTURA ECONÓMICA.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial, conforme a las tablas salariales adjuntas al presente convenio.

Artículo 9º: SALARIO BASE.-

El salario base del personal afectado por el presente Convenio es el especificado en la primera columna de las Tablas salariales para cada uno de los niveles, categorías y actividades que se adjunta como Anexo I, Anexo II y Anexo III

Artículo 10º.- PLUS DE ASISTENCIA O CONVENIO POR DÍA TRABAJADO.-

Es la cantidad que figura en la segunda columna de las Tablas salariales (Anexo I, II y III) como Plus de Convenio o de Asistencia y que se percibe por día efectivamente trabajado.

Artículo 11º.- PLUS DE TRANSPORTE.-

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

Por su carácter compensatorio el citado plus tendrá una consideración de devengo extrasalarial y quedará exento de cotización a los efectos de Seguridad Social.

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.

Artículo 12º.- PLUS DE 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.

Artículo 13º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.-

A partir del 1 de enero de 2010, no se devengará por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado 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 nomina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará el equivalente al 3% sobre el salario base de cada uno de los niveles y categorías de las tablas salariales del 2009.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre dos.

La cantidad resultante será la que se adicionará al salario base, durante los dos siguientes años, es decir, 2010 y 2011.

Artículo 14º : 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 ó pantalón y camisa. La empresa, entregará al trabajador otro equipo siempre que se acredite su necesidad.

Artículo 15º: 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.

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.

Dichas gratificaciones se abonaran sobre los salarios bases del presente Convenio más la antigüedad consolidada, cuando proceda, en cada caso.

Artículo 16º: HORAS EXTRAORDINARIAS.-

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%.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el numero 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 determinarán 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.

Artículo 17º: REVISIÓN SALARIAL E INCREMENTOS ECONÓMICOS.-

El incremento salarial para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será el 2% para el año 2008 y el 2% para el año 2009 y para el año 2010 y 2011 el resultante de aplicar el IPC previsto más el 1,3% para cada año. Este incremento económico se aplicará sobre los conceptos de salario base, plus de asistencia ó convenio y plus de transporte.

En 2008: el 2 %

En 2009: el 2 %.

En 2010: el IPC previsto+1,3 %.

En 2011: el IPC previsto+1,3 %.

Estos incrementos salariales tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2008, 1 de enero de 2009 y 1 de enero de 2010, respectivamente, debiendo pagar las empresas los atrasos resultantes de la aplicación de estas subidas en el plazo de 3 meses a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Como consecuencia de la grave situación económica por la que está atravesando el sector, la Comisión Paritaria del Convenio Nacional se encuentra revisando la subida salarial pactada para el año 2010, por lo que, hasta la fecha en que se

alcance un acuerdo definitivo, las Tablas Salariales de 2010 de este convenio son provisionales, y únicamente contempla la subida del 1,3 % y la compensación por supresión del complemento de antigüedad, debiéndose revisar al final del año.

No obstante se estará a lo dispuesto para el incremento salarial en el artículo 66 del Convenio estatal de la Madera.

Cláusula de garantía salarial:

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año 2011, fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

Cuando no exista previsión oficial de IPC por parte del Gobierno, se estará a lo que la comisión paritaria del Convenio Nacional acuerde para tal concepto.

TIEMPO DE TRABAJO:

Artículo 18º: JORNADA.-

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo del presente Convenio Colectivo será:

Año 2008: 1778 horas.

Año 2009: 1778 horas.

Año 2010: 1765 horas.

Año 2011: 1752 horas.

A partir del año 2011, la duración de la jornada anual de trabajo efectivo será la que establezca el Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 19º: CALENDARIO LABORAL.-

Cada Empresa negociará 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 que establezca el Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollan en materia de jornada.

Artículo 20º.- VACACIONES.-

La duración del periodo anual de vacaciones de todo el personal afectado por este Convenio será de treinta días naturales.

La remuneración de las vacaciones, se realizará el día antes de comenzar su disfrute y se calculará sobre el salario base que consta en la tabla salarial más la antigüedad consolidada cuando proceda.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho, en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:

Artículo 21º: PERMISOS, LICENCIAS 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 detalla en el cuadro de permisos y licencias del Convenio Estatal, y que se adjunta como Anexo IV

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.

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL:

Artículo 22º: PREAVISOS Y CESES.-

Para los contratos de trabajo de duración superior a 6 meses, el cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. La misma obligación de preaviso por escrito tendrá el trabajador que tomara la decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operando idéntica indemnización resarcitoria fijada para el empresario.

REGIMEN DISCIPLINARIO:

Artículo 23º: FALTAS Y SANCIONES.-

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

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

Artículo 24º: FALTAS LEVES.-

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.

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.

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

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.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

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.

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

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

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

Artículo 25º: FALTAS GRAVES.-

Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

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.

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

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.

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

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.

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

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

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.

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

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

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

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

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

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.

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

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

La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

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

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

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.

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 26º: FALTAS MUY GRAVES.-

La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

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.

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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.

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

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

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.

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

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.

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

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

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

La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

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.

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 27º: GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES.-

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

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

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

El grupo 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 representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, o pone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

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

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

CONTRATACION:

Artículo 28.- CONTRATOS FORMATIVOS.-

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 veintiuno 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 un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años y medio. 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 quince por ciento 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.

Artículo 29º: CONTRATACIÓN TEMPORAL.-

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

Cuando se produzca este tipo de contratación en base exclusiva a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos los contratos podrán tener una duración máxima de trece meses y medio (13,5), dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 30º: INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATO TEMPORAL.-

Aquel trabajador que haya sido contratado de forma eventual, a la finalización del contrato, tendrá derecho a una indemnización por parte de la empresa de 12 días de salario real por año trabajado, prorrateándose a efectos de su cálculo el tiempo superior e inferior a un año.

Artículo 31º.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

Se admite por las partes intervinientes la posibilidad de jubilación anticipada de los trabajadores con 64 años cumplidos, regulándose dicha jubilación por la normativa legal al respecto en cuanto a sustitución de cada trabajador jubilado al amparo del presente Artículo.

Será indispensable para iniciar este trámite, el acuerdo de ambas partes que deberá constar por escrito.

En caso de desacuerdo por alguna de las partes se comunicará este hecho, también por escrito, al presidente de la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de quince días desde que se produjo el desacuerdo. Transcurrido este plazo sin que se haya producido la notificación, se entiende se opta por llevar a cabo la jubilación de acuerdo a la legislación vigente al respecto.

Artículo 32º: 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, Convenio Estatal de la Madera 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 contravenir la legislación estatal en materia de contratación.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 33º.- 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 34º: VIGILANCIA DE LA SALUD.-

Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio, lo que supone, entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

INVALIDEZ PERMANENTE O MUERTE DEL TRABAJADOR

Artículo 35.- 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 competentes, en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, la Empresa entregará 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 concertarán con Compañías Aseguradoras póliza que cubra dicha prestación.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 36.- INCAPACIDAD TEMPORAL .-

A todo trabajador que esté 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 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 éste, como consecuencia de enfermedad común, la empresa deberá abonar al trabajador el 50% de su salario durante los tres primeros días de la incapacidad.

Artículo 37º.- DE LOS SINDICATOS.-

La Asociación Empresarial admite la conveniencia 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 y empresarios.

Artículo 38º.- COMISIÓN PARITARIA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS-

Se establece para la interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo, así como para intentar conseguir una interpretación extrajudicial a las cuestiones que se planteen, entre empresas y trabajadores, una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos por la Asociación de Empresarios y dos por los Sindicatos (uno por cada Sindicato firmante del presente Convenio).

Su actuación sin perjuicio de las cuestiones que se susciten ante la jurisdicción competente, será la que se indica en este artículo. No obstante, intentada sin efecto esta conciliación previa, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos labores (ASEC), y 4.2.b) de su Reglamento, que lo desarrolla, y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa del sector, y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

Artículo 39º.- 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, y demás legislación vigente de aplicación.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2008

Categoría profesional	Salario base	Plus convenio día trabajo	Plus transporte día trabajo
PERSONAL DE MONTE			
Encargado de Monte	25,61	4,04	3,24
Jefe de Cuadrilla	25,38	3,79	3,24
Talador de Monte	24,67	3,45	3,24
Tronzador Mecánico	24,67	3,45	3,24
Tractorista	24,86	3,45	3,24
Cablista	24,1	2,86	3,24
Conductor de Camión	25,08	3,78	3,24
Especialista Ganchero	24,48	3,45	3,24
PERSONAL DE FÁBRICA			
Encargado Contramaestre	25,61	4,04	3,24
Encargado de Sección	25,38	3,79	3,24
Medidor	24,86	3,6	3,24
Afilador	25,26	3,92	3,24
Ayudante Afilador	24,48	3,45	3,24
Aserrador de Primera	25,13	3,92	3,24

Aserrador de Segunda.....	24,86	3,6	3,24
Galerista de Primera.....	25,13	3,92	3,24
Galerista Galerín.....	24,86	3,6	3,24
Ayudante Aserrador.....	24,49	3,45	3,24
Aserrador Sierra Circular.....	24,64	3,45	3,24
Especialista de Secadero.....	24,31	3,26	3,24
Conductor de Camión.....	25,13	3,79	3,24
Tractorista.....	24,49	3,45	3,24
Peón Especializado.....	24,3	3,17	3,24
Peón.....	24,1	2,86	3,24
PERSONAL DE OFICINA			
Jefe de Oficina.....	798,57	3,92	3,24
Oficial de Primera.....	768,56	3,79	3,24
Oficial de Segunda.....	757,89	3,45	3,24
Aspirante mayor 18 años.....	723,19	3,17	3,24
Aspirante menor 18 años.....	655,69	3,17	3,24
Telefonista.....	723,19	3,17	3,24
Mecanógrafo/a.....	723,19	3,17	3,24
Viajante.....	742,31	3,27	3,24
Corredor de Plazas.....	742,31	3,27	3,24
Trabajador de 16 a 18 años.....	21,75	2,53	3,24

ANEXO II**TABLA SALARIAL DEL AÑO 2009**

Categoría profesional	Salario base	Plus convenio día trabajo	Plus transporte día trabajo
PERSONAL DE MONTE			
Encargado de Monte.....	26,12	4,12	3,3
Jefe de Cuadrilla.....	25,89	3,87	3,3
Talador de Monte.....	25,16	3,52	3,3
Tronzador Mecánico.....	25,16	3,52	3,3
Tractorista.....	25,36	3,52	3,3
Cablista.....	24,58	2,92	3,3
Conductor de Camión.....	25,58	3,86	3,3
Especialista Ganadero.....	24,97	3,52	3,3
PERSONAL DE FÁBRICA			
Encargado Contramaestre.....	26,12	4,12	3,3
Encargado de Sección.....	25,89	3,87	3,3
Medidor.....	25,36	3,67	3,3
Afilador.....	25,77	4	3,3
Ayudante Afilador.....	24,97	3,52	3,3
Aserrador de Primera.....	25,63	4	3,3
Aserrador de Segunda.....	25,36	3,67	3,3
Galerista de Primera.....	25,63	4	3,3
Galerista Galerín.....	25,36	3,67	3,3
Ayudante Aserrador.....	24,98	3,52	3,3
Aserrador Sierra Circular.....	25,13	3,52	3,3
Especialista de Secadero.....	24,8	3,33	3,3
Conductor de Camión.....	25,63	3,87	3,3
Tractorista.....	24,98	3,52	3,3
Peón Especializado.....	24,79	3,23	3,3
Peón.....	24,58	2,92	3,3
PERSONAL DE OFICINA			
Jefe de Oficina.....	814,54	4	3,3
Oficial de Primera.....	783,93	3,87	3,3

Oficial de Segunda	773,05	3,52	3,3
Aspirante mayor 18 años	737,65	3,23	3,3
Aspirante menor 18 años	668,8	3,23	3,3
Telefonista	737,65	3,23	3,3
Mecanógrafo/a	737,65	3,23	3,3
Viajante	757,16	3,34	3,3
Corredor de Plazas	757,16	3,34	3,3
Trabajador de 16 a 18 años	22,19	2,58	3,3

ANEXO III**TABLA SALARIAL PROVISIONAL DEL AÑO 2010**

Categoría profesional	Salario base	Plus convenio día trabajo	Plus transporte día trabajo
PERSONAL DE MONTE			
Encargado de Monte	26,85	4,17	3,34
Jefe de Cuadrilla	26,62	3,92	3,34
Talador de Monte	25,87	3,57	3,34
Tronzador Mecánico	25,87	3,57	3,34
Tractorista	26,07	3,57	3,34
Cablista	25,27	2,96	3,34
Conductor de Camión	26,29	3,91	3,34
Especialista Ganchero	25,66	3,57	3,34
PERSONAL DE FÁBRICA			
Encargado Contramaestre	26,85	4,17	3,34
Encargado de Sección	26,62	3,92	3,34
Medidor	26,07	3,72	3,34
Afilador	26,50	4,05	3,34
Ayudante Afilador	25,66	3,57	3,34
Aserrador de Primera	26,34	4,05	3,34
Aserrador de Segunda	26,07	3,72	3,34
Galerista de Primera	26,34	4,05	3,34
Galerista Galerín	26,07	3,72	3,34
Ayudante Aserrador	25,67	3,57	3,34
Aserrador Sierra Circular	25,84	3,57	3,34
Especialista de Secadero	25,49	3,37	3,34
Conductor de Camión	26,34	3,92	3,34
Tractorista	25,67	3,57	3,34
Peón Especializado	25,48	3,27	3,34
Peón	25,29	2,96	3,34
PERSONAL DE OFICINA			
Jefe de Oficina	837,35	4,05	3,34
Oficial de Primera	805,88	3,92	3,34
Oficial de Segunda	794,70	3,57	3,34
Aspirante mayor 18 años	758,30	3,27	3,34
Aspirante menor 18 años	687,52	3,27	3,34
Telefonista	758,30	3,27	3,34
Mecanógrafo/a	758,30	3,27	3,34
Viajante	778,36	3,37	3,34
Corredor de Plazas	778,36	3,37	3,34
Trabajador de 16 a 18 años	22,81	2,61	3,34

ANEXO IV

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p.trab	Comp., no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 nueros, 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 nueros, 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 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	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción

	sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan								
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	

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