



# Convenio Colectivo Carpintería, ... Ebanistería, ... y Almavenistas de Madera de Guadalajara

<b>ÁREA</b>	Guadalajara	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	19000225011981	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2018/07/19
<b>VIGENCIA</b>	2012/01/01 — 2013/12/31	<b>DURACIÓN</b>	DOS AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP GUADAL 138 R. SALARIAL		
<b>URL</b>	<a href="https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-carpinteria-ebanisteria-y-almavenistas-de-madera-de-guadalajara/">https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-carpinteria-ebanisteria-y-almavenistas-de-madera-de-guadalajara/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Carpintería, ... Ebanistería, ... y Almavenistas De Madera. Última actualización a: 19-07-2018 Vigencia de: 01-01-2012 a 31-12-2013. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP GUADAL 138 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 97 - MIÉRCOLES, 14 AGOSTO DE 2013)

FECHA: 2 de agosto de 2013.

REFERENCIA: Convenio Colectivo del sector de carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros y aglomerados y almacenistas de madera, de la provincia de Guadalajara.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación.

EXPEDIENTE: 19/01/0032/2013.

CÓDIGO: 19000225011981.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de carpintería, marcos, y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros y aglomerados y almacenistas de madera, de la provincia de Guadalajara para los años 2012 y 2013, con código

19000225011981, que tuvo entrada el 8 de mayo de 2013 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 06/08/2012), y en el resto de normativa aplicable, ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

El Secretario Provincial, Raúl Contera García.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CARPINTERÍA, MARCOS Y MOLDURAS, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO, EBANISTERÍA Y TAPICERÍA, CARROCERÍAS Y CARRETERÍAS, CHAPA Y TABLEROS Y AGLOMERADOS Y ALMACENISTAS DE MADERA, DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

---

### **Artículo 1.- 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 Guadalajara, y los trabajadores adscritos a las plantillas de los mencionados centros de trabajo.

### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores de Guadalajara y su provincia.

### **Artículo 3.- Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2013. En todo aquello no regulado por este Convenio Provincial, se estará a lo dispuesto en III Convenio Estatal de la Madera.

### **Artículo 4.- Prórroga y denuncia.**

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia.

## **CAPÍTULO II. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

---

Absorción, compensación, y garantías personales Artículo 5.- Absorción y compensación.- Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente.

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 6.- Garantía ad personam.**

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente ad personam.

### **Artículo 7.- Periodo de prueba.**

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

- a) Grupo 1 y 2: seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupo 6 y 7: quince días.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

### **Artículo 8.- Contratos Formativos.**

En la regulación de los contratos para la formación, se estará a la legislación básica del Estado en esta materia y a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera.

### **Artículo 9.- Contrato de sustitución por anticipación de edad de jubilación.**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, este podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya, al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en la legislación Estatal.

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los 64 años recibirán de la empresa 455,56 euros por cada año que anticipe su jubilación.

Será condición indispensable para el derecho a esta cantidad, encontrarse en situación de alta, y llevar al menos 10 años en la empresa.

## **Artículo 10.- Jubilación Parcial.**

1. El trabajador que cumpla con la edad y los requisitos para solicitar la jubilación parcial, según la legislación estatal, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del ET, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir con la edad máxima de jubilación, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.
2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.
3. Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.
4. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del ET.
5. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos será:
  - a. En empresas de hasta 20 trabajadores: 1.
  - b. En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2.
  - c. En empresas de 51 a 100 trabajadores: 5.

En las empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente, pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo: empresa con 150 trabajadores en el Grupo 4: 5 por el tramo de 100 + 2 por el de 50 = total 7, empresa con 10 trabajadores en el Grupo 7: 1).

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones, en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

## **Artículo 11.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

1. <sup>º</sup> La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.
2. <sup>º</sup> 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.
3. <sup>º</sup> Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.
4. <sup>º</sup> A la terminación del contrato, si este 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. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.
5. <sup>º</sup> Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

## **Artículo 12.- Contrato para obra o servicio determinado.**

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

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

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y 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 14 del presente Convenio. A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

## **Artículo 13.- Empresas de trabajo temporal.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores, en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

## **Artículo 14.- Preavisos y Ceses.**

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador, con una antelación mínima de quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

## **CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO.**

---

### **Artículo 15.- Jornada.**

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

### **Artículo 16.- Distribución de la Jornada.**

1.ª. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

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

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

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

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

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

5º. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución

regular, el exceso será abonado en su liquidación.

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

6º. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

## **Artículo 17.- Vacaciones.**

Se establece como vacaciones anuales, 30 días naturales para todas las categorías profesionales.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa, así como la paternidad, maternidad y baja por riesgo por embarazo. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

## **CAPÍTULO IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES O SUPLEMENTOS.**

---

### **Artículo 18.- Definición y componentes del salario.**

Las remuneraciones contenidas en este Convenio tendrán carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento normal durante la jornada normal de trabajo.

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A) Salario base.

B) Complementos salariales:

- Personales.

- Antigüedad consolidada.

- De puesto de trabajo.
- Plus de asistencia
- De cantidad o calidad de trabajo, en aquellas empresas que tengan establecidos sistemas de rendimientos.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.

Son retribuciones no salariales: las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a estas. Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

### **Artículo 19.- Devengo del salario.**

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo.

### **Artículo 20.- Salario base y Plus de asistencia.**

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 el anexo II.

Como complemento salarial a aquel, se establece un Plus de asistencia, que se devengará por día trabajado. La cuantía de dicho Plus queda fijada en la columna de la tabla de salario anexo II. En aquellas empresas que por su calendario no se trabaje en sábado el Plus de asistencia se prorrateará por cinco días a la semana.

### **Artículo 21.- Salario hora ordinaria.**

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, fijado en cada convenio de ámbito inferior por el número de horas anuales.

### **Artículo 22.- Complementos personales.**

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

### **Artículo 23.- Complemento de antigüedad.**

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando,

por tanto, suprimido. No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 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 24.- Complementos de puesto de trabajo.**

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que compone concepción distinta del trabajo corriente. Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

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

## **Artículo 25.- Complemento de nocturnidad, y de penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

Nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido desde las diez de la noche y las seis de la mañana, se incrementarán en un 25 por ciento sobre el salario base.

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

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

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

Las contrataciones realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza, se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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 estas 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 26.- Viajes y desplazamientos.**

1. <sup>º</sup> La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de

carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.

El trabajador percibirá en concepto de tales desplazamientos las siguientes cantidades: 37,82 euros en concepto de dieta completa y 12,75 euros en concepto de media dieta. Los gastos de viaje, previamente dichos, correrán a cargo de la empresa y si aquel se hubiese realizado con coche facilitado por el trabajador, la empresa abonará a aquel 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma, siempre que sea posible, y, posterior justificación de los trabajadores.

## **Artículo 27.- Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice, conjuntamente, los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

A) Horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en todo caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

B) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales, podrán compensarse con tiempo equivalente de descanso.

## **Artículo 28.- Pagas 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, más antigüedad consolidada (esta última 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 29.- Reducción del absentismo.**

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4%, respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable. Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito.

El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatare dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

## **Artículo 30.- Incremento salarial.**

El incremento salarial para el año 2012 será incrementar el 1,5% sobre las tablas vigentes del año 2011.

Para el año 2013, el incremento será el indicado en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado por los interlocutores sociales en fecha 25 de enero de 2012, aplicándose lo dispuesto en el Capítulo III apartado 2, tomando en consideración la evolución de los índices de producción industrial, de empleo y de exportaciones en el sector de la madera y el mueble.

Los salarios mínimos garantizados aplicables en 2013 son los siguientes:

Año 2013:

Grupo VII: 15.297,33.

Grupo VI: 15.917,72.

Grupo V: 16.883,32.

Grupo IV: 18.213,16.

Grupo III: 21.352,80.

Grupo II: 22.410,22.

Grupo I: 25.907,56.

Para todos los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio y cuyo salario sea superior al salario fijado en su grupo profesional, percibirán la diferencia en un complemento llamado «complemento personal».

Dicho complemento será la diferencia entre el salario que viniese percibiendo y el fijado en su grupo correspondiente. Este complemento no podrá ser absorbible ni compensable, teniendo las subidas salariales que marquen posteriormente el convenio del sector.

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

## **Artículo 30. BIS.- Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

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

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del ET, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

A. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

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

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

A. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado.

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

B. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial, será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta correspondiente, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supra autonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto, deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial, las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la provincia o Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por esta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior, el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial.

## **Artículo 31.- Incapacidad laboral transitoria.**

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, durante la primera baja del año natural, la empresa abonará desde el primer día la cantidad precisa, para que, junto con la que abona la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100 por ciento de la base de cotización, deduciendo de la misma las retribuciones variables si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la

baja.

Durante la segunda y sucesivas bajas del año natural, la empresa abonará durante los primeros 15 días el 60 por ciento de la base de cotización, y desde el día 16 en adelante el 100 por ciento de la base de cotización.

Si la enfermedad común o accidente no laboral da lugar a hospitalización por plazo superior a dos días, se abonará el 100 por ciento de la base de cotización mientras dure el ingreso hospitalario, pasando a aplicarse lo previsto en el apartado anterior para el resto de la duración de la baja.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará desde el primer día de la baja la cantidad precisa para que, junto con la que abona la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100 por ciento de la base de cotización.

### **Artículo 32.- Seguro de muerte e invalidez.**

Los trabajadores o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización, a tanto alzado, equivalente a diecinueve mil doscientos noventa y seis con doce euros (19.296,12 euros) en los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta o gran invalidez del trabajador derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las cuantías señaladas en el párrafo anterior empezarán a aplicarse a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, con objeto de que las empresas puedan asegurar el riesgo asumido.

### **Artículo 33.- Ayuda por fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea la modalidad de contratación, la empresa abonará a la viuda, hijos, o herederos que con él convivieran, el importe de dos mensualidades de salario Convenio más antigüedad consolidada.

### **Artículo 34.- Reconocimientos médicos y prendas de trabajo.**

Todos los trabajadores del sector tienen derecho a un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa, adecuado para prevenir y adecuar su estado de salud. Los resultados del reconocimiento serán comunicados al trabajador por escrito. El tiempo empleado en su práctica será con cargo a la jornada laboral.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores dos prendas de trabajo al año, haciéndose efectiva la entrega, una en enero y otra en julio.

## **CAPÍTULO V. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

---

### **Artículo 35.- Licencias.**

Se estará, respecto a las mismas, a lo establecido en Cuadro de permisos y licencias del anexo III de este Convenio.

Además, en el supuesto de matrimonio de padres se tendrá un día de licencia; y en el caso de cambio de domicilio habitual, si hubiera que trasladarse fuera de la localidad a otra que diste de la primera más de 25

kilómetros, se añadirá un día más de licencia.

### **Artículo 36.- 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 37.- 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 38.- 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, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 39.- 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 este 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.

## **CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

---

### **Artículo 40.- 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 41.- Faltas leves.**

1º. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2º. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4º. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

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

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

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

graves.

8º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

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

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

## **Artículo 42.- Faltas Graves.**

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

2º. 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.

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

4º. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

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

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

7º. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

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

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

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

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

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

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

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

15º. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

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

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

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

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

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

21º. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo.

Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

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

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

### **Artículo 43.- Faltas muy graves.**

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

2º. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

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

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

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

6º. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando estos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

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

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

9º. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.

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

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

12º. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

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

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

15º. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

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

17º. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

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

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

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

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

22º. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.

El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

## **Artículo 44.- 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 que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que este perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente

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

## **CAPÍTULO VII. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.**

---

### **Artículo 45.- Solución a Conflictos Colectivos.**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento.

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo V del título preliminar de este Convenio.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

### **Artículo 46.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.**

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 y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

## **CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.**

---

### **Artículo 47.- Clasificación Profesional.**

Dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición transitoria segunda sobre adecuación del nuevo modelo de clasificación profesional del III Convenio Estatal de la Madera, se ha procedido a la transformación de las Categorías Profesionales en Grupos Profesionales, que son los que se describen en el anexo I del presente Convenio, siendo sus funciones las en él especificadas, las cuales tienen un carácter meramente enunciativo u orientador y no limitativo Artículo 48.- Comisión paritaria.- 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 representación empresarial y dos vocales de la representación de los trabajadores, entre los titulares que han formado parte de la Comisión deliberadora de este Convenio.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los Asesores de las centrales sindicales y asociación empresarial de este Convenio.

La sede la Comisión Paritaria se fija en la sede de la CEOE-CEPYME de Guadalajara, sita en la calle Molina de Aragón número 3 de Guadalajara.

Para resolver cuantas dudas puedan surgir en aquellas materias que se regulen por el Convenio Estatal de la Madera, y en las que por aplicación del referido Convenio Estatal hayan sido adaptadas y reguladas en el presente Convenio, se estará a la interpretación de la Comisión paritaria del Convenio Estatal de la Madera.

## **DISPOSICIONES.**

---

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

Se establecen los siguientes Grupos profesionales en los cuales se integran las categorías hasta ahora existentes según el anexo II.

Ingeniero y abogado - GRUPO I.

Perito - GRUPO II.

Jefe de taller - GRUPO III.

Proyectista - GRUPO III.

Jefe de administración - GRUPO III.

Jefe de compras - GRUPO III.

Oficial 1.ª Administrativo - GRUPO III.

Delineante - GRUPO IV.

Encargado de sección - GRUPO IV.

Jefe de equipo - GRUPO IV.

Preparador de 1.ª - GRUPO IV.

Oficial 2.ª Administrativo - GRUPO IV.

Oficial de 1.ª - GRUPO V.

Visitador - GRUPO V.

Conductor camión peso superior 3.500 kg - GRUPO V.

Conductor camión trailer - GRUPO V.

Conductor camión peso inferior 3.500 kg - GRUPO V.

Oficial de 2.ª - GRUPO V.

Auxiliar y telefonista mayor de 18 años - GRUPO VI.

Ayudante - GRUPO VI.

Almacenero - GRUPO VII.

Peón especialista - GRUPO VII.

Guarda - GRUPO VII.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- De la igualdad en el ámbito laboral.**

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

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando 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.

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.

En todo lo no regulado expresamente en estas materias en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General del sector de la madera y en la normativa de aplicación.

## **ANEXO I. Ámbito 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 y 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.

## **ANEXO II.**

---

<b>GRUPOS</b>	<b>S.B</b>	<b>P. ASIS.</b>	<b>S. CONVENIO</b>	<b>S. ANUAL</b>
<b>GRUPO I</b>				
INGENIERO Y ABOGADO	1.348,62	501,92	1.850,54	25.907,56
<b>GRUPO II</b>				
PERITO	1.195,14	405,59	1.600,73	22.410,22
<b>GRUPO III</b>				
JEFE DE TALLER	1.195,26	499,43	1.694,69	23.725,66
PROYECTISTAS	1.120,48	439,39	1.559,87	21.838,18
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.085,37	524,60	1.609,97	22.539,58
JEFE DE COMPRAS	1.085,37	524,60	1.609,97	22.539,58
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	1.045,95	479,26	1.525,20	21.352,80
<b>GRUPO IV</b>				
DELINEANTE	1.002,18	404,82	1.407,00	19.698,00
ENCARGADO DE SECCIÓN	30,40	17,44	47,84	18.361,28
JEFE DE EQUIPO	30,08	17,07	47,15	18.109,84
PREPARADOR DE 1.ª	29,77	15,90	45,67	17.613,05
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	957,50	343,44	1.300,94	18.213,16
<b>GRUPO V</b>				
OFICIAL DE 1.ª	29,73	14,80	44,53	17.252,85
VISITADOR	957,5	343,44	1.300,94	18.213,16
COND. CAMIÓN PESO INF. 3.500 KG	28,97	14,61		16.870,57
COND. CAMIÓN PESO SUP. 3.500 KG	29,73	14,80	44,53	17.252,85
COND. CAMIÓN TRAILER	29,77	15,90	45,67	17.613,05
OFICIAL 2.ª	29,00	14,61	43,61	16.883,32
<b>GRUPO VI</b>				
AUXILIAR TELEF. MAYOR 18 AÑOS	859,26	309,21	1.168,47	16.358,58
AYUDANTE	28,60	12,06	40,66	15.917,72
<b>GRUPO VII</b>				
ALMACENERO	28,23	10,79	39,02	15.364,23
PEÓN ESPECIALISTA	28,56	10,60	39,16	15.445,20
GUARDA	28,23	10,79	39,02	15.364,23
PEÓN ORDINARIO	28,21	9,70	37,91	15.015,65

## **ANEXO III.- Cuadro de permisos y licencias.**

---

Conceptos a devengar

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. P. trab	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia 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. 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	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Artículo 40 ET).	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de hijo, padre o madre.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.

Conceptos a devengar

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. P. trab	Comp. no sal.	Justificantes
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.

REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 113 – jueves, 14 de Junio de 2018)

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA MADERA (CARPINTERÍA, EBANISTERÍA, TAPICERÍA, ETC.) DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2013.

VISTO el texto del Acta Final suscrito el día 22 de Mayo de 2018, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de INDUSTRIAS DE CARPINTERIA, MARCOS Y MOLDURAS, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO, EBANISTERÍA Y TAPICERÍA, CARROCERÍAS Y CARRETERÍAS, CHAPA Y TABLEROS AGLOMERADOS Y ALMACENISTAS DE MADERA, de la provincia de GUADALAJARA, por la que se aprueban las TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS para el año 2013, código de convenio 19000225011981, presentado el 25 de Mayo de 2018 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, 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; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

A C U E R D A:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial en Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EL DIRECTOR PROVINCIAL. P.S. (Art. 14 Decreto 81/2015, de 14/07/2015, DOCM 16/07/2015),

El Secretario Provincial. JOSE MARÍA LÓPEZ ORTEGA.

**TABLAS DEFINITIVAS DEL 2013**

<b>GRUPOS</b>	<b>S.B</b>	<b>P.ASISTENCIA</b>	<b>SALARIO CONVENIO</b>	<b>S. ANUAL DE GRUPO</b>
<b>GRUPO I</b>				
INGENIERO Y ABOGADO	1.354,01	503,93	1.857,94	26.011,19
<b>GRUPO II</b>				
PERITO	1.199,92	407,21	1.607,13	22.499,86
<b>GRUPO III</b>				
JEFE DE TALLER	1.200,04	501,43	1.701,47	23.820,56
PROYECTISTAS	1.124,96	441,15	1.566,11	21.925,53
JEFE DE ADMINISTRACION	1.089,71	526,70	1.616,41	22.629,74
JEFE DE COMPRAS	1.089,71	526,70	1.616,41	22.629,74
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.050,13	481,18	1.531,31	21.438,35
<b>GRUPO IV</b>				
DELINEANTE	1.006,19	406,44	1.412,63	19.776,79
ENCARGADO DE SECCION	30,52	17,51	48,03	18.434,73
JEFE DE EQUIPO	30,20	17,14	47,34	18.182,28
PREPARADOR DE 1ª	29,89	15,96	45,85	17.683,50
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	961,33	344,81	1.306,14	18.286,01
<b>GRUPO V</b>				
OFICIAL DE 1ª	29,85	14,86	44,71	17.321,86
VISITADOR	961,33	344,81	1.306,14	18.286,01
COND.CAMION PESO INF 3.500KG	29,09	14,67	43,75	16.938,05
COND.CAMION PESO SUP 3.500KG	29,85	14,86	44,71	17.321,86
COND.CAMION TRAILER	29,89	15,96	45,85	17.683,50
OFICIAL 2ª	29,12	14,67	43,78	16.950,85
<b>GRUPO VI</b>				
AUXILIAR TELEF. MAYOR 18 AÑOS	862,70	310,45	1.173,14	16.424,01
AYUDANTE	28,71	12,11	40,82	15.981,39
<b>GRUPO VII</b>				
ALMACENERO	28,34	10,83	39,18	15.425,69
PEON ESPECIALISTA	28,67	10,64	39,32	15.506,98
GUARDA	28,34	10,83	39,18	15.425,69
PEON ORDINARIO	28,32	9,74	38,06	15.075,71

Tabla definitiva del 2013. Incremento del 0,4%

SALARIO ANUAL DE GRUPO MENSUAL= SALARIO CONVENIO X 14.

SALARIO ANUAL DE GRUPO DIARIO = (SALARIO BASE X 425) + ( PLUS ASISTENCIA X 312)

REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 138 – jueves, 19 de Julio de 2018)

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL AÑO 2018 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA MADERA (CONVENIO NÚM. 19000225011981).

VISTO el texto del Acta Final suscrito el día 22 de Mayo de 2018, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de INDUSTRIAS DE CARPINTERIA, MARCOS Y MOLDURAS, CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO, EBANISTERÍA Y TAPICERÍA, CARROCERÍAS Y CARRETERÍAS, CHAPA Y TABLEROS AGLOMERADOS Y ALMACENISTAS DE MADERA, de la provincia de GUADALAJARA, por la que se aprueban las TABLAS SALARIALES PROVISIONALES para el año 2018, código de convenio 19000225011981, presentado el 28 de Mayo de 2018 y subsanado el 10 de Julio de 2018, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, 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; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

**A C U E R D A:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial en Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 13 de julio de 2018. EL DIRECTOR PROVINCIAL, Santiago Baeza San Llorente.

**TABLA PROVISIONAL DEL 2018**

<b>GRUPOS</b>	S.B	P.ASISTENCIA	SALARIO CONVENIO	S. ANUAL DE GRUPO
GRUPO I				
INGENIERO Y ABOGADO	1.367,55	508,97	1.876,52	26.271,30
GRUPO II				
PERITO	1.211,92	411,28	1.623,20	22.724,86
GRUPO III				
JEFE DE TALLER	1.212,04	506,44	1.718,48	24.058,77
PROYECTISTAS	1.136,21	445,56	1.581,77	22.144,79
JEFE DE ADMINISTRACION	1.100,61	531,97	1.632,57	22.856,04
JEFE DE COMPRAS	1.100,61	531,97	1.632,57	22.856,04
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.060,64	485,99	1.546,62	21.652,74
GRUPO IV				
DELINEANTE	1.016,25	410,50	1.426,75	19.974,56
ENCARGADO DE SECCION	30,83	17,68	48,51	18.619,07
JEFE DE EQUIPO	30,50	17,31	47,81	18.364,10
PREPARADOR DE 1ª	30,19	16,12	46,31	17.860,34
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	970,94	348,26	1.319,21	18.468,87
GRUPO V				
OFICIAL DE 1ª	30,15	15,01	45,16	17.495,08
VISITADOR	970,94	348,26	1.319,21	18.468,87
COND.CAMION PESO INF 3.500KG	29,38	14,82	44,19	17.107,43
COND.CAMION PESO SUP 3.500KG	30,15	15,01	45,16	17.495,08
COND.CAMION TRAILER	30,19	16,12	46,31	17.860,34
OFICIAL 2ª	29,41	14,82	44,22	17.120,36
GRUPO VI				
AUXILIAR TELEF. MAYOR 18 AÑOS	871,32	313,55	1.184,88	16.588,25
AYUDANTE	29,00	12,23	41,23	16.141,20
GRUPO VII				
ALMACENERO	28,63	10,94	39,57	15.579,94
PEON ESPECIALISTA	28,96	10,75	39,71	15.662,05
GUARDA	28,63	10,94	39,57	15.579,94
PEON ORDINARIO	28,61	9,84	38,44	15.226,47

Tablas provisionales a cuenta de incrementos a nivel nacional. 1% incremento

SALARIO ANUAL DE GRUPO MENSUAL= SALARIO CONVENIO X 14.

SALARIO ANUAL DE GRUPO DIARIO = (SALARIO BASE X 425) + ( PLUS ASISTENCIA X 312)

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE GUADALAJARA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 97 - MIÉRCOLES, 14 AGOSTO DE 2013)</b>				
Artículo 15.- Jornada.				
La duración de la jornada anual de trabajo efectivo ... será de	1752	horas.		
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 138 - jueves, 19 de Julio de 2018)</b>				
TABLA PROVISIONAL DEL 2018				
GRUPOS	S. B.	P. ASISTENCIA	SALARIO CONVENIO	S. ANUAL DE GRUPO
GRUPO I				
INGENIERO Y ABOGADO	1.367,55	508,97	1.876,52	26.271,30
GRUPO II				
PERITO	1.211,92	411,28	1.623,20	22.724,86
GRUPO III				
JEFE DE TALLER	1.212,04	506,44	1.718,48	24.058,77
PROYECTISTAS	1.136,21	445,56	1.581,77	22.144,79
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.100,61	531,97	1.632,57	22.856,04
JEFE DE COMPRAS	1.100,61	531,97	1.632,57	22.856,04
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.060,64	485,99	1.546,62	21.652,74

GRUPO IV				
DELINEANTE	1.016,25	410,50	1.426,75	19.974,56
ENCARGADO DE SECCIÓN	30,83	17,68	48,51	18.619,07
JEFE DE EQUIPO	30,50	17,31	47,81	18.364,10
PREPARADOR DE 1ª	30,19	16,12	46,31	17.860,34
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	970,94	348,26	1.319,21	18.468,87
GRUPO V				
OFICIAL DE 1ª	30,15	15,01	45,16	17.495,08
VISITADOR	970,94	348,26	1.319,21	18.468,87
COND. CAMIÓN PESO PESO INF 3.500 KG	29,38	14,82	44,19	17.107,43
COND. CAMIÓN PESO PESO SUP 3.500 KG	30,15	15,01	45,16	17.495,08
CONDUCTOR CAMIÓN TRAILER	30,19	16,12	46,31	17.860,34
OFICIAL 2ª	29,41	14,82	44,22	17.120,36
GRUPO VI				
AUXILIAR TELEF. MAYOR 18 AÑOS	871,32	313,55	1.184,88	16.588,25
AYUDANTE	29,00	12,23	41,23	16.141,20
GRUPO VII				
ALMACENERO	28,63	10,94	39,57	15.579,94
PEON ESPECIALISTA	28,96	10,76	39,71	15.662,05
GUARDA	28,63	10,94	39,57	15.579,94
PEON ORDINARIO	28,61	9,84	38,44	15.226,47
Tablas provisionales a cuenta de incrementos a nivel nacional. 1% incremento.				
SALARIO ANUAL DE GRUPO MENSUAL = SALARIO CONVENIO X 14				
SALARIO ANUAL DE GRUPO DIARIO = (SALARIO BASE X 425) + (PLUS ASISTENCIA X 312)				