



Convenio Colectivo Industria de La Madera de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000825011981	ACTUALIZACIÓN	2026/02/16
VIGENCIA	2004/01/01 — 2007/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 30 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-madera-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De La Madera. Última actualización a: 16-02-2026 Vigencia de: 01-01-2004 a 31-12-2007. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOG 30 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 155 - Martes, a 13 de agosto de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa 2024-2027 (código 20000825011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 27 de mayo de 2024, se suscribió el convenio citado por Adegí y Arotzgi en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 4 de junio de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 24 de julio de 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 24 de julio de 2024.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE GIPUZKOA 2024-2027.

CAPÍTULO I ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Las actividades afectadas en el presente Convenio Colectivo son:

1. Labores forestales.
2. Serrerías.
3. Serrerías de leña.
4. Serrerías de envases.
5. Carpintería mecánica.
6. Carpintería de taller.



7. Carpintería de ribera.
8. Persianas.
9. Ebanistería de madera.
10. Tapicerías.
11. Billares y Pianos.
12. Fábricas de cajas para relojes.
13. Neceseres, estuches y similares.
14. Chapas y tableros contrachapados.
15. Tableros alistonados.
16. Puertas prefabricadas.
17. Tableros de partículas aglomeradas.
18. Tonelería.
19. Carrocerías.
20. Carreterías.
21. Tornería.
22. Tornería textil.
23. Tallistas de madera.
24. Arte religioso y decoración de madera.
25. Modelistas.
26. Marcos y Molduras.
27. Cesterías, médula y mimbre.
28. Sillas de enea.
29. Brochas, pinceles, cepillos y escobas.
30. Embalajes.
31. Hormistas, abarcas y almadreñas.
32. Entarimadores.
33. Acuchilladores y enceradores.
34. Acordeones, juguetería y cajas para puros.
35. Bandurrias, guitarras y violones.
36. Bastones, paraguas, boquillas y similares.
37. Molinos de Madera.
38. Envases para frutos.
39. Pinzas de madera, metros de madera y similares.



40. Almacenes de madera en general.
41. Perchas y colgadores de madera.
42. Tacones, zócalos, cambrillones y cuñas de madera para zapatos.
43. Fabricación de virutilla.
44. Poleas.
45. Ataúdes y féretros.
46. Baúles.
47. Lápices de madera y similares.
48. Preservación de maderas y postes.
49. Toda otra actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a las que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero/a o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de las personas trabajadoras algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2024 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas materias respecto de las cuales se prevea en el Convenio una entrada en vigor diferente.

El preaviso de denuncia del próximo Convenio se realizará antes del 1 de enero de 2028.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora para el Convenio colectivo de la Industria de la Madera 2024-2027, se tendrán en cuenta los resultados electorales a 31 de enero de 2024.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, para la constitución de las futuras mesas negociadoras se tomarán como referencia las representatividades que correspondan a 31 de julio del año de fin de vigencia de cada convenio.



Artículo 5.º Carácter del convenio.

Este Convenio se establece con carácter de mínimos, por lo que podrá ser complementado con Pactos a otros niveles.

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables por las mejoras de toda clase (Pluses y cualquiera otros devengos) que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio y las establecidas legalmente.

Artículo 7.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la aplicación de las mismas.

A los efectos del párrafo anterior, únicamente se entenderá como perjuicio, la disminución del monto salarial total de la persona trabajadora como consecuencia de la actualización del presente convenio.

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 8.º Salarios.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2024:

Las tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2024 (anexo), se han elaborado de la siguiente manera:

-Actualización a 31 de diciembre de 2023, aplicando a la tabla con vigencia para el año 2003, el 42,60%, que se corresponde a la suma de los IPCs correspondientes desde el año 2003 hasta el año 2022.

-Incremento con efectos desde el 1 de enero de 2024, aplicando el IPC de 2023 (3,10%) sobre la tabla vigente a 31 de diciembre de 2023.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2025:

Para el periodo de 1 de enero 2025 a 31 diciembre 2025 la tabla de retribuciones mínimas se elaborará por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez conocido el IPC correspondiente al año 2024. A estos efectos las retribuciones a percibir en 2025 experimentarán un incremento equivalente al IPC de 2024.



En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la tabla salarial no se verá afectada, siendo la cantidad aplicable 0.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2026:

Para el periodo de 1 enero 2026 a 31 diciembre 2026 la tabla de retribuciones mínimas se elaborará por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez conocido el IPC correspondiente al año 2025. A estos efectos las retribuciones a percibir en 2026 experimentarán un incremento equivalente al IPC de 2025.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la tabla salarial no se verá afectada, siendo la cantidad aplicable 0.

* Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2027:

Para el periodo de 1 enero 2027 a 31 diciembre 2027 la tabla de retribuciones mínimas se elaborará por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez conocido el IPC correspondiente al año 2026. A estos efectos las retribuciones a percibir en 2027 experimentarán un incremento equivalente al IPC de 2026.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo, la tabla salarial no se verá afectada, siendo la cantidad aplicable 0.

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que los incrementos que las empresas hubieran aplicado con carácter colectivo para el periodo que va desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2023 tanto de forma unilateral, como a consecuencia de pactos, acuerdos de cualquier índole o decisiones adoptadas en el seno de la empresa, bajo cualquier nombre o concepto en nómina, tendrán la consideración de incrementos a cuenta de convenio. De modo que resultarán absorbibles y compensables con la actualización e incrementos previstos en el presente convenio.

1) Salario-base de Convenio: Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en las Columnas A de las Tablas Salariales anexas.

2) Plus Convenio día de trabajo: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en las Columnas B de las Tablas Salariales anexas. Este Plus se percibirá por día de trabajo.

3) Prima por Carencia de Incentivo: El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por día de trabajo, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 25% sobre la suma de las columnas A + B de las Tablas Salariales anexas. Dicha prima por carencia de incentivo se determina en las Columnas C de las Tablas mencionadas.

Artículo 9.º Retribución dominical y de días festivos.

Su importe será el salario que se señala en la Columna A de la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, más el Plus de Antigüedad Consolidada, en su caso.



Artículo 10.º Antigüedad.

Las partes negociadoras de este Convenio colectivo se remiten al acuerdo alcanzado en el Convenio colectivo de la Industria de la Madera 2001-2003 en el que se decidió la supresión y la correspondiente compensación del complemento de antigüedad.

Artículo 11.º Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos.

Las personas trabajadoras que realicen labores tóxicas, penosas o peligrosas, declaradas por la Autoridad Competente, percibirán una bonificación sobre el salario de la Columna A del presente Convenio, incrementado con el Plus de Antigüedad Consolidada, de un 20%, 25% o 30%, según concurren una, dos o las tres circunstancias anteriormente descritas.

Los efectos económicos de las resoluciones de la Autoridad Laboral en esta materia se retrotraerán al inicio del expediente administrativo correspondiente.

Artículo 12.º Desgaste de herramientas.

Las personas trabajadoras que utilicen herramientas propias por indicación y para trabajos por cuenta de la empresa, percibirán una indemnización por este concepto de 3,5204 euros semanales el año 2024.

Para el periodo desde el 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cuantía experimentará un incremento del IPC del 2024.

Para el periodo desde el 01.01.2026 al 31.12.2026 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2025.

Para el periodo desde el 01.01.2027 al 31.12.2027 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2026.

La indemnización regulada en este artículo será de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 13.º Plus de distancia.

Se establece un plus de distancia para todas las personas trabajadoras cuyo domicilio se encuentre a más de dos kilómetros del centro de trabajo. La cuantía de este plus será la siguiente:

- a) Caso de existir transporte público, que se ajuste al horario de trabajo en la empresa, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúan del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.
- b) Caso de no existir transporte público se abonarán 0,2239 euros por kilómetro si el traslado se efectúa en automóvil propio y 0,1014 euros kilómetro en los demás casos durante el año 2024. Para el periodo desde el



01.01.2025 al 31.12.2025 estas cuantías experimentarán un incremento del IPC del año 2024.

Para el periodo desde el 01.01.2026 al 31.12.2026 las cuantías resultantes de la aplicación del párrafo anterior se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2025.

Para el periodo desde el 01.01.2027 al 31.12.2027 las cuantías resultantes de la aplicación del párrafo anterior se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2026.

c) No se aplicarán estos importes si el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo se encuentran dentro del casco urbano a excepción de la localidad de San Sebastián.

Una vez establecido el Plus de Distancia en la contratación inicial, la cuantía de dicho plus no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio de la persona trabajadora.

El plus regulado en este artículo será de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 14.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, de Verano y Navidad que serán de treinta días cada una, abonándose a Salario Real, a razón de 25 días laborables y 5 festivos, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

Artículo 15.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.



c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso. En estos casos la compensación será equivalente a 1,40 horas por hora trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria.

Todo lo establecido en este punto lo será sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3.º de este Convenio.

4.º) La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º) La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de las personas trabajadoras en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en las mismas discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c)), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el Preco, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º) En cualquier caso, los/las Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los/as Delegados/as sindicales, en su caso, serán informados/as mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 16.º Incapacidad temporal.

-Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Las personas trabajadoras cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sea inferior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán, desde el primer día de baja y hasta completar el primer mes



ininterrumpido, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100% del salario de Convenio para su categoría profesional.

A partir del primer mes ininterrumpido de baja, derivada de la misma contingencia la persona trabajadora percibirá un complemento que complete la prestación de I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichas personas trabajadoras no sufrirán ninguna repercusión en la gratificación extraordinaria correspondiente, como consecuencia de dicha baja.

Las personas trabajadoras cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional sea superior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán a partir del primer mes ininterrumpido de baja, un complemento de la empresa que complete la I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichas personas trabajadoras percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada, por las entidades aseguradoras, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no completados hasta el 100%.

-Enfermedad común y accidente no laboral.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las personas trabajadoras percibirán a partir del tercer mes ininterrumpido de la baja, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja.

Dichas personas trabajadoras percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada a las mismas, por la Seguridad Social, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no complementados hasta el 100% del salario real.

En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año se abonarán los cuatro primeros medios días al 50% o en su caso los dos primeros días de baja al 75%.

Artículo 17.º Dietas.

Se establecen dietas en la cuantía siguiente:

- Dieta completa: 38,6294 euros/día.
- Media dieta: 15,2868 euros/día.
- Desplazamiento de vehículo propio: 0,3747 euros/km.
- Desplazamiento con acompañante/s: 0,3852 euros/km.

En el periodo desde el 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cuantía experimentará un incremento del IPC del 2024.

En el periodo desde el 01.01.2026 al 31.12.2026 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2025.

En el periodo desde el 01.01.2027 al 31.12.2027 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior se incrementará en el equivalente al IPC del año 2026.



Las empresas adelantarán a los/as chóferes, las cantidades que deban satisfacer por gastos y dietas.

Las cuantías de estas dietas serán de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 18.º Subvención al euskera.

Las empresas subvencionarán a las personas trabajadoras las clases de euskara al 50% previa justificación de la asistencia a clase. Las empresas podrán designar el centro de estudios.

Artículo 19.º Pago de nóminas.

Por acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, se podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad del personal, pudiendo establecerse anticipos a cuenta.

CAPÍTULO III JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinada la persona trabajadora por indicación de la empresa.

La jornada de trabajo durante 2024, 2025, 2026 y 2027 será de:

-2024:

Jornada partida: 1.729 horas.

Jornada continuada: 1.729 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

-2025:

Jornada partida: 1.727 horas.

Jornada continuada: 1.727 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

-2026:

Jornada partida: 1.725 horas.

Jornada continuada: 1.725 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.



-2027:

Jornada partida: 1.725 horas.

Jornada continuada: 1.725 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que como consecuencia de descansos u otras reducciones hubiesen realizado durante 2023 una jornada de trabajo efectivo (sin incluir los períodos de descanso retribuidos), en cómputo anual, inferior a las 1.729 horas, mantendrán asimismo en cómputo anual, la misma jornada efectiva de trabajo que la realizada en 2023, modificándose en su caso, los tiempos de descanso, al objeto de que las horas de presencia en cómputo anual, no excedan de 1.729 horas.

Artículo 21.º Calendario de trabajo.

Las empresas confeccionarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Sobre los calendarios acordados, la Dirección de la empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias. La Dirección deberá comunicar por escrito a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de 72 horas indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

Artículo 22.º Trabajos en el exterior.

Cuando sea necesario un desplazamiento fuera de la localidad donde radique la empresa, si el tiempo invertido en tales desplazamientos fuera superior al habitual, el exceso de dicho tiempo se abonará a prorrata del salario en jornada ordinaria.

Así mismo, la empresa vendrá obligada a abonar el kilometraje al precio estipulado para los desplazamientos en el presente convenio con las siguientes consideraciones:

a) Si el domicilio de la persona trabajadora coincide con el de la ubicación de la empresa y la persona trabajadora es desplazada a otra localidad se abonará el importe del desplazamiento, según la distancia existente entre la empresa y el centro de trabajo al que ha sido destinada.

b) Si el domicilio de la persona trabajadora es distinto del lugar donde se ubica la empresa y es desplazada a otro centro de trabajo operaran los siguientes criterios:

- Si el centro de trabajo al que es desplazada, se encuentra entre el domicilio de la persona trabajadora y el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia entre ambos al precio establecido para el plus de distancia.



- Si el centro de trabajo al que es desplazada, se encuentra más alejado que el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia existente entre el domicilio de la persona trabajadora y ésta al precio establecido para el plus de distancia. Y la distancia existente entre la localidad donde esté ubicada la empresa y la del centro de trabajo al que ha sido desplazada al precio establecido por kilometraje para los desplazamientos.
 - Si el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo donde ha sido desplazada, se encuentran en una dirección distinta a la existente entre el domicilio de la persona trabajadora y el de la ubicación de la empresa, se abonará el kilometraje en el precio estipulado para los desplazamientos, según la distancia existente entre el domicilio de la persona trabajadora y el de la localidad a la que ha sido desplazada.
 - No se consideran desplazamientos al efecto del abono de dietas los que se realicen dentro del término municipal donde esté ubicada la empresa.
 - Si la persona trabajadora desplazada puede volver a pernoctar en su domicilio sólo devengará media dieta.
- Estas compensaciones serán de aplicación a partir de la publicación del Convenio y no tendrá efectos retroactivos.

Artículo 23.º Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho al disfrute retribuido de 30 días naturales anuales en concepto de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente veintiséis días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Las vacaciones se abonarán por el salario que realmente venga percibiendo la persona trabajadora, en jornada normal, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

Artículo 24.º Licencias.

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo. Igualmente, con las mismas condiciones, las personas trabajadoras dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados.

Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

a) Por matrimonio: 20 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise



reposo domiciliario:

- 1) Del cónyuge o hijos/as, padres/madres, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos: 5 días retribuidos.
- 2) De las parejas de hecho o del familiar consanguíneo hasta el segundo grado de la pareja de hecho: 5 días retribuidos.
- 3) De cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días retribuidos.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), la persona trabajadora tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

c) Por muerte:

- 1) De cónyuge, pareja de hecho o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.

En los supuestos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, si hubiese desplazamiento superior a 200 kms e inferior a 500 kms, la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms la licencia se ampliará en 2 días naturales.

- 2) De padres/madres, hermanos/as: 2 días de licencia retribuida.

En los supuestos de fallecimiento de padres/madres o hermanos/as, si hubiese desplazamiento superior a 200 kms la licencia se ampliará en 2 días.

De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días de licencia retribuida.

En los supuestos de fallecimiento de los/as madres/padres políticos/as, si hubiese desplazamiento superior a 200 kms la licencia se ampliará en 2 días.

Por su parte, en los casos de fallecimiento del resto de familiares recogidos en este apartado c.3) (esto es, nietos/as abuelos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms, la licencia se ampliará en 2 días.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos/as, padres/madres o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de la persona trabajadora.

- d) Por matrimonio de padres/madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural retribuido.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día retribuido.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba



dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 30 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 30 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos/as y padres/madres que convivan con la persona trabajadora. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

g) Las personas trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

h) En las licencias recogidas en los apartados d) y f) las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres/madres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

Dicho derecho se generará siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja).

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

CAPÍTULO IV EXCEDENCIAS



Artículo 25.º Excedencias. Condiciones generales.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

-Excedencia voluntaria.

Sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores en lo que respecta a las excedencias voluntarias, la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio, en los siguientes términos.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) Haber disfrutado de otras excedencias.
- c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional de la persona trabajadora, la Empresa se lo comunicará.

La persona trabajadora que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

-Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con una



antigüedad de al menos 5 años en la empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo. Su reingreso se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellas personas trabajadoras que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa, siempre que el número de excedencia no exceda el 4% de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

CAPÍTULO V VARIOS

Artículo 26.º Bilingüismo.

Las notas que se expongan en los tablones de anuncios serán hechas en euskara y castellano. Los problemas técnicos que puedan surgir se solucionarán por acuerdo mutuo.

Artículo 27.º Finiquito.

Toda persona trabajadora podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramiento que estime oportunos. Asimismo, podrá exigir la presencia del/a Delegado/a de su Sección Sindical o un miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 28.º Nóminas.

Todas las empresas, a excepción de aquéllas que la Autoridad Laboral competente hubiese autorizado la utilización de un modelo distinto, deberán utilizar para el pago de sus salarios, el modelo oficial que se adjunta como anexo al presente Convenio.

Artículo 29.º Revisión médica.

Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica anual a cargo de la empresa, y dos si el puesto de trabajo se considera tóxico. Esta revisión constará como mínimo de análisis de sangre y orina y reconocimientos de Rayos X. El resultado de tales pruebas se notificará a los interesados por escrito.



Artículo 30.º Ropa de trabajo.

En el transcurso del año y a cada persona trabajadora la empresa facilitará dos buzos o prendas de trabajo.

Artículo 31.º Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.

Las personas trabajadoras a las que les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán mantenidos en la empresa sin pérdida de retribución alguna ni de categoría, aunque tuvieran que ser cambiados de puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras a las que les reconozca una incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán garantizado un puesto de trabajo en la misma empresa, siempre y cuando ésta tenga un mínimo de 20 personas trabajadoras, pasando a disfrutar las condiciones salariales y de trabajo del nuevo puesto que ocupen.

Artículo 32.º Expedientes de regulación de empleo.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantilla, y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, suponga, sin más trámite la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

Artículo 33.º Indemnizaciones por fallecimiento e incapacidad permanente y absoluta.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora debido a accidente de trabajo, ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 33,055 euros. Igual indemnización corresponderá a quienes les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta por los organismos competentes, y que sea derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, acaecido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo.

Las personas trabajadoras a las cuales se les reconozca una Incapacidad Permanente Total por los organismos competentes y sea derivada de Accidente de Trabajo acaecido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, les corresponderá una indemnización de 33,055 euros.

Aquellas empresas que tengan 20 o más trabajadores/as y en aplicación del artículo 31.º del Convenio vienen obligadas a garantizar un puesto de trabajo a los/las trabajadores/as que se les reconozca una Incapacidad



Permanente Total derivada de accidente de trabajo ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, la persona trabajadora podrá optar entre percibir la prima de 33,055 euros o el puesto de trabajo. En el caso de optar por el puesto de trabajo, el valor de la prima reconocida será para la empresa.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual la persona trabajadora mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo, la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 34.º Contratos por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre se acuerda que la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 meses.

Artículo 35.º Contratos formativos.

* Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato se formalizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- La persona contratada no deberá tener ninguna titulación requerida para la realización de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los 2 años.
- En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.



- El trabajo efectivo prestado en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- El salario que perciba la persona contratada bajo esta modalidad será del 75% durante el primer año y del 85% durante el segundo año, respecto de los salarios de convenio establecidos para la categoría de Vigilantes dentro del grupo de Personal de Monte, la categoría de Ayudante dentro del grupo de Personal de Fábrica, Carpintería Mecánica, Chapas y Tableros y Embalajes, la categoría de Peón dentro del grupo de Almacenes de Madera, la categoría de Auxiliar Administrativo en el grupo de Personal Administrativo, y la categoría de Auxiliar dentro del grupo de Personal Técnico.
- En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del/a tutor/a encargado/a de la formación práctica, que velará por la adecuada formación de la persona contratada, así como de todos los riesgos profesionales.
- A la finalización del contrato, la empresa hará entrega a la persona trabajadora de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando la empresa incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los tres años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior a un año en virtud de la misma titulación.
- d) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos celebrados con trabajadores/ras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos celebrados con quienes estén en posesión de título de grado superior.
- e) La retribución no podrán ser inferiores al 70% durante el primer semestre y al 80% durante el segundo semestre de vigencia del contrato, respectivamente, de las retribuciones que en este convenio se establecen para los/las trabajadores/as que desempeñen el mismo o equivalente trabajo.
- f) Si al término del contrato la persona contratada período de prueba, computándose la duración de este contrato formativo a efecto de antigüedad en la empresa.

Estos salarios, tanto los correspondientes a los contratos de formación en alternancia como los formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudio, se aplicarán a partir de los 15 días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.



Artículo 36.º Plazos de preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal titulado: 1 mes.
- b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del/a trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

Artículo 37.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que para las distintas categorías será el siguiente:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: 2 meses.
- Personal de oficio y auxiliar administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 20 días.

En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores o iguales al período de prueba anteriormente señalados, se reducirá la duración de éste al 50%.

Artículo 38.º Empresas de trabajo temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los/as trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho las personas trabajadoras afectadas por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.



Artículo 39.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

1. Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todas las personas trabajadoras del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación de los/as trabajadores/as, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de una duración de 15 días.
- c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco II, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas.

2. El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO VII DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS/AS Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 40.º Secciones sindicales de empresa.

Los/as trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 41.º Garantías y funciones de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías y funciones:

- a) Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decidan por



mayoría los trabajadores de dichas empresas.

b) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

c) Proponer candidatos/as en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante la empresa.

e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa, podrán asistir a cuantas reuniones que por y para el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal se convoquen, teniendo derecho a participar en ellas con voz y sin voto.

Asimismo, negociarán en la empresa, siempre que decidan la mayoría de las personas trabajadoras.

g) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados/as de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa, relativa a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

h) En empresas de 10 o más personas trabajadoras las Secciones Sindicales de Empresa con el 10% de afiliación al menos, dispondrán de 6 horas retribuidas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones lo serán de todos los trabajadores afiliados de la Sección Sindical convocante, y podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa.

Las citadas reuniones serán convocadas por el/la Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, (el concepto de Salario Real a estos efectos no incluye la parte proporcional de gratificaciones ni de festivos, asimismo no incluye prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso).

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliación asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo podrá ser abonada, si así lo acuerda la



correspondiente Sección Sindical, a través del/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a las personas trabajadoras.

i) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

Artículo 42.º Disponibilidad de horas sindicales.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente y según el tamaño de las mismas:

<i>Tamaño</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Horas retribuidas</i>
De 25 a 100 trabajadores/as	20 %	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores/as	15 %	15 horas/mes

Artículo 43.º Excedencias.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa, a los/as trabajadores/as que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 44.º Información sobre la empresa.

Sin perjuicio de la regulación contenida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 42.º, se reunirán semestralmente para informar sobre la marcha y situación general de la empresa.

Las empresas facilitarán semestralmente a los/as Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a

guardar dicho secreto, incluso con las propias personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 45.º Garantías sindicales de los/as trabajadores/as.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, las personas trabajadoras gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte de la empresa de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarlo/a o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 46.º Delegados/as de personal y comités de empresa.

El/La Delegado/a de Personal y el Comité de Empresa son órganos de representación de las personas trabajadoras. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 47.º Disponibilidad de horas de los/as delegados/as y comités de empresa.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes:

<i>Tamaño</i>	<i>Horas/mes</i>
Hasta 25 trabajadores/as	15
De 26 trabajadores/as en adelante	25

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, podrán acumularse mensualmente, dentro de los miembros de una misma Central Sindical, hasta un máximo del doble que corresponda a cada uno.

Estas horas serán acumulables a las que puedan corresponder por Delegado/a Sindical, si coinciden en una misma persona ambos cargos.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.



Artículo 48.º Funciones del delegado/a y comités de empresa.

Serán funciones del/a Delegado/a de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado/a de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos. Asimismo, será informado/a de la contratación de los trabajadores eventuales o temporales y de la duración de sus contratos.

Asimismo, las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de las personas trabajadoras información sobre los contratos de duración determinada celebrada en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre de las personas trabajadoras, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informado/a anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado/a y consultado/a de cuantas medidas afecten directamente a las personas trabajadoras y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Artículo 49.º Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 50.º Garantías comunes.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:



a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a los/as trabajadores/as de la empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas:

- En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

- En caso de Delegados Sindicales al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía, para el caso de los/as Delegados/as de Secciones Sindicales, se mantendrá por un período igual al del mandato sindical, una vez expirado éste, con una duración máxima, en todo caso, de dos años a partir de dicha expiración.

Artículo 51.º Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para comités de empresa y secciones sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha de la producción. Los/as trabajadores/as que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puestos de trabajo provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente a Comité de Empresa. La persona trabajadora afectada no podrá ser perjudicada económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Los/as trabajadores/as deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el artículo de la actividad sindical, siempre que sean requeridas por la Empresa.



Artículo 52.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 4 asambleas y 4 horas anuales durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los/as trabajadores/as de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento de/al Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de 4 asambleas y 4 horas durante el período de vigencia de este Convenio.

Las empresas abonarán en concepto de dieta por la asistencia a cada una de dichas asambleas la cantidad de 6,76 euros.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/la Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33% de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso de 24 horas.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 53.º Seguridad e higiene en el trabajo.

I. Las empresas y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los/as representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.



Por su parte, las personas trabajadoras, individualmente considerados, están obligadas previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesoradas por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/las delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas trabajadoras, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por la empresa:

-Un presidente.

-El/La jefe/a, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

-Un técnico de Seguridad.

-Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que la empresa estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de las personas trabajadoras.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de las personas trabajadoras, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

-De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.

-De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.

-De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.

-De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.

-Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.

c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las empresas facilitarán a los/as Delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.



III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el/la propio/a Presidente/a o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los/as trabajadores/as en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por la empresa disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 48.º de este Convenio.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los/as trabajadores/as afectados/as, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir a la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de las personas trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso,



ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todas las personas trabajadoras de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia.

Asimismo, se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54.º Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable la persona trabajadora, 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 55.º Faltas leves.

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



- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros/as de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
- 8.º 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.
- 9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
- 10.º La embriaguez ocasional.
- 11.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los/as compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 56.º Faltas graves.

- 1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador/a.
- 5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
- 7.º Simular la presencia de otro/a trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.
- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora u otras, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy



grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 57.º Faltas muy graves.

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

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

3.º 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.

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

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

6.º 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



éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

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

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

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

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

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

12.º 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 las personas trabajadoras o daños para las instalaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58.º 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:

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

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

CAPÍTULO X LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 59.º Legislación complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 60.º Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de las personas trabajadoras y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Las/os representantes legales de las personas trabajadoras y las/os delegados sindicales, están obligadas a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional. En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, o en el caso de revisiones salariales en el plazo de 15 días desde la publicación de las mismas. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los/as trabajadores/as.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II), publicado en el n.º 66 de 4 de abril de 2000.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras y delegados sindicales.

Artículo 61.º Comisión Mixta.

La interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, serán realizadas entre la empresa o comisión empresarial provincial y Delegado/a Sindical o comisión sindical provincial, con arreglo a los siguientes cauces:

- a) En los casos de reclamaciones en la empresa y cuando la persona trabajadora reclamante pertenezca a una Central Sindical, se intentará el arreglo entre su Delegado/a Sindical y la empresa correspondiente.
- b) Cuando no haya arreglo con el procedimiento anterior o en casos que no se encuadren en el mismo, trabajadores/as u empresas afectadas, podrán elevar los problemas de aplicación e interpretación a una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que se constituirá a nivel provincial por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de las empresas, los cuales dictaminarán en cada caso, sin perjuicio de las acciones legales a que tenga derecho cada parte.

Además de lo indicado en el apartado b), dicha Comisión Mixta podrá convocar a la Mesa Negociadora, formulando las propuestas que considere convenientes.

La Comisión Mixta Interpretativa de este Convenio será paritaria, el 50% de los miembros representando a la parte sindical y el 50% representando a la parte empresarial. Por la parte sindical la conforman LAB con un 89,47% y CCOO con un 10,53%. Esta Comisión se reunirá cuantas veces resulte necesario para el desarrollo de sus competencias, debiendo hacerlo como mínimo trimestralmente. Las normas de procedimiento, desarrollo de



las reuniones y establecimiento y designación de órganos, serán realizadas por la propia Comisión Mixta.

Sede de la Comisión Mixta: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, c/ Javier Barkaiztegi 19, bajo de San Sebastián.

Artículo 62.º Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de las personas trabajadoras.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuida la representatividad sindical de la siguiente manera: LAB con un 89,47% y CCOO con un 10,53%.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de los y las trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para las personas trabajadoras participantes en dichos cursos. Si el/la trabajador/a que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de las personas trabajadoras, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los/las participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Los planes de formación dirigidos a la mejora y adaptación de la cualificación profesional de las personas trabajadoras de la Industria de la Madera, afectadas por este convenio, se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscrito el 28.09.1995.

Artículo 63.º Preco II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000.

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio.



Disposición adicional primera. Clasificación profesional.

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales del sector de la industria de la madera se estará al anexo de este Convenio publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de fecha 09.12.1994.

Disposición adicional segunda. Comisión permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente y paritaria integrada por el mismo número de representantes empresariales y sindicales, teniendo la representación sindical el porcentaje de representatividad siguiente: LAB con un 89,47% y CCOO con un 10,53%, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, y se adicionarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en la sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/Javier Barkaiztegi 19, bajo de San Sebastián.

Las partes acuerdan someter inicialmente a la consideración de la Comisión Permanente creada, el análisis y en su caso, adopción de acuerdos en materia de contratación y en particular los que puedan derivarse de las modificaciones que, en dicha materia, puedan afectar al Estatuto de los Trabajadores y otras leyes complementarias.

Así mismo dicha Comisión se compromete, durante la vigencia de este Convenio, a analizar las causas de absentismo del sector al objeto de proceder a la revisión del artículo 16.º sobre Incapacidad Temporal y a incorporar al mismo aquellos acuerdos que por esta Comisión se adopten.

Disposición adicional tercera. Aportaciones a EPSV Geroa.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la EPSV Geroa.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de mayo de 1999, del 1,5% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,75% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 2% de la misma Base de Cotización, del que un 1% correrá a cargo del trabajador y el otro 1% con cargo a la empresa.



Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición transitoria.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (Preco II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo Arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

ANEXO. Tablas salariales desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024



Categorías profes.	A S. base diario	A S. base mensual	B Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	C Prima car. Inc. 25 % (A+B)	Anualizado Incluye car. incent.
PERSONAL DE MONTE						
Subgrupo A						
Jefe de cuadrilla	24,04		30,75	54,79	13,70	25.798,54
Taladores, hacheros,...	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Leñadores	20,95		27,95	48,90	12,23	22.987,70
Boyeros, carret.	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Jefe cuadrilla (ganchero)	24,09		31,78	55,87	13,97	26.274,84
Especialista (ganchero)	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Subgrupo B						
Guardas mayores		651,51	28,75	50,21	12,55	23.576,14
Sobreguardas		620,87	27,61	48,06	12,02	22.562,68
Guardas		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Vigilantes	19,94		26,68	46,62	11,66	21.913,44
PERS. FÁBRICA O TALLER						
A) Serrerías						
Encargado o contram.	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Afilador	25,50		33,49	58,99	14,75	27.747,00
Medidor	27,19		35,49	62,68	15,67	29.488,94
Ayudante afilador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Aserrador de 1.ª	25,96		33,97	59,93	14,98	28.191,46
Aserrador de 2.ª	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Ayudante aserrador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Aserrador sierra circul.	22,43		29,71	52,14	13,04	24.517,68
Peon especializ.	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
B) Serrerías leña						
Encargado	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Aserrador	24,09		31,74	55,83	13,96	26.257,34
Ayudante aserrador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04





Categorías profes.	A S. base diario	A S. base mensual	B Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	C Prima car. Inc. 25 % (A+B)	Anualizado Incluye car. incent.
C) Carpintería taller						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1.ª	23,32		31,19	54,51	13,63	25.621,32
Oficial 2.ª	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante	21,86		28,26	50,12	12,53	23.588,86
D) Ebanistería: Barnizados, pulim. y pintura						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1.ª	24,88		32,74	57,62	14,41	27.101,38
Oficial 2.ª	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Ayudante	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
E) Tapicería						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1.ª	25,39		33,31	58,70	14,68	27.612,64
Oficial 2.ª	23,09		30,37	53,46	13,37	25.145,34
Ayudante	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
CARPINTERÍA MECÁNICA						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Tupista de 1.ª	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Aserrador 1.ª caler.	25,88		32,31	58,19	14,55	27.425,88
Aserrador 2.ª, tupista 2.ª	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante sierra	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peon especializado	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Labrador regruesador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Ayudante máquina	21,06		28,01	49,07	12,27	23.069,56
Taladrador	20,60		27,54	48,14	12,04	22.628,60
CHAPAS Y TABLEROS						
Encargado	29,24		38,14	67,38	16,85	31.702,74
Encargado sección	26,09		34,26	60,35	15,09	28.386,84
Oficial 1.ª	24,02		31,74	55,76	13,94	26.220,52
Oficial 2.ª	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Ayudante	21,92		29,08	51,00	12,75	23.978,42
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
EMBALAJES						
Oficial 1.ª	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Oficial 2.ª	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante	21,35		28,41	49,76	12,44	23.392,60
ALMACENES DE MADERA						
Encargado	24,96		32,80	57,76	14,44	27.166,96
Peon especializ.	21,42		28,52	49,94	12,49	23.478,42
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
Dependiente	23,33		30,92	54,25	13,56	25.506,58



Categorías profes.	A S. base diario	A S. base mensual	B Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	C Prima car. Inc. 25 % (A+B)	Anualizado Incluye car. incent.
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe		946,31	40,80	71,97	17,99	33.824,84
Oficial de 1.ª		760,81	33,30	58,36	14,59	27.412,84
Oficial de 2.ª		636,94	28,21	49,19	12,30	23.095,66
Auxil., telefon., mecanogr.		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Viajante, corredor plaza		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
PERSONAL SUBALTERNO						
Capataz, especial. y almacén		621,06	27,57	48,03	12,01	22.547,84
Guarda, vigil., orden.		603,16	26,88	46,75	11,69	21.943,74
Listero, capataz peón.		610,96	27,03	47,16	11,79	22.140,44
Conductor vehíc. mec.: si tiene conocim. mecan.						
Cartero mozo	21,09		28,96	50,05	12,51	23.498,84
PERSONAL TÉCNICO						
Subgrupo A)						
Jefe de taller		822,59	35,77	62,87	15,72	29.537,76
Proyectista		733,47	32,20	56,36	14,09	26.470,08
Delineante		678,22	29,93	52,27	13,07	24.545,08
Auxiliar analista		587,30	27,54	46,89	11,72	21.963,20
Subgrupo B)						
Ingeniero montes o ind.		1.256,02	53,49	94,86	23,72	44.607,78
Químicos y abogados		1.090,95	46,76	82,70	20,68	38.877,30
Ayudante de Ingeniero		946,29	40,79	71,96	17,99	33.821,06
Peritos		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
Practicantes		720,77	31,65	55,39	13,85	26.015,78

REVISIÓN SALARIAL (BOG 26 - Lunes, a 10 de febrero de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2025 del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa (código 20000825011981).

ANTECEDENTES

Único. El día 24 de enero de 2025, la comisión negociadora del Convenio Colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2025, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se



establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 28 de enero de 2025.- El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA PARA EL AÑO 2025

ANEXO CONVENIO DE LA MADERA 2025

Categorías profes.	A	A	B		C	Anualizado
	S. base diario	S. base mensual	Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	Prima car. inc. 25 % (A + B)	Incluye car. incent.
PERSONAL DE MONTE						
Subgrupo A						
Jefe de cuadrilla	24,71		31,61	56,32	14,08	26.447,56
Taladores, hacheros...	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Leñadores	21,54		28,73	50,27	12,57	23.568,20
Boyeros, carret.	22,00		29,27	51,27	12,82	24.039,41
Jefe cuadrilla (ganchero)	24,76		32,67	57,43	14,36	26.936,47
Especialista (ganchero)	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Subgrupo B						
Guardas mayores		669,75	29,56	51,62	12,91	24.198,53
Sobreguardas		638,25	28,38	49,40	12,35	23.150,27
Guardas		620,27	27,63	48,06	12,02	22.521,63
Vigilantes	20,50		27,43	47,93	11,98	22.466,59





Categorías profes.	A	A	B		C	Anualizado
	S. base diario	S. base mensual	Plus conv. q/trabajo	Sal. día tr. A + B	Prima car. inc. 25 % (A + B)	Incluye car. incent.
PERS. FÁBRICA O TALLER						
A) Serrerías						
Encargado o contram.	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Afilador	26,21		34,43	60,64	15,16	28.446,16
Medidor	27,95		36,48	64,43	16,11	30.232,66
Ayudante afilador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Aserrador de 1.º	26,69		34,92	61,61	15,40	28.904,93
Aserrador de 2.º	23,77		31,40	55,17	13,79	25.873,56
Ayudante aserrador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Aserrador sierra circul.	23,06		30,54	53,60	13,40	25.135,56
Peón especializ.	22,00		29,27	51,27	12,82	24.039,41
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
B) Serrerías leña						
Encargado	27,46		36,04	63,50	15,88	29.790,58
Aserrador	24,76		32,63	57,39	14,35	26.919,02
Ayudante aserrador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
C) Carpintería taller						
Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Oficial 1.º	23,97		32,06	56,03	14,01	26.265,68
Oficial 2.º	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Ayudante	22,47		29,05	51,52	12,88	24.183,32
D) Ebanistería: Barnizados, pulim. y pintura						
Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Oficial 1.º	25,58		33,66	59,24	14,81	27.787,53
Oficial 2.º	23,77		31,40	55,17	13,79	25.873,56
Ayudante	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
E) Tapicería						
Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Oficial 1.º	26,10		34,24	60,34	15,09	28.308,67
Oficial 2.º	23,74		31,22	54,96	13,74	25.780,54
Ayudante	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
CARPINTERÍA MECÁNICA						
Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Tupista de 1.º	27,46		36,04	63,50	15,88	29.790,58
Aserrador 1.º caler.	26,60		33,21	59,81	14,95	28.112,84
Aserrador 2.º, Tupista 2.º	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Ayudante sierra	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Peón especializado	22,00		29,27	51,27	12,82	24.039,41
Labrador regresador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51





Categorías profes.	A	A	B		C	Anualizado
	S. base diario	S. base mensual	Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	Prima car. inc. 25 % (A + B)	Incluye car. incent.
Ayudante máquina	21,65		28,79	50,44	12,61	23.649,85
Taladrador	21,18		28,31	49,49	12,37	23.198,82
CHAPAS Y TABLEROS						
Encargado	30,06		39,21	69,27	17,32	32.504,47
Encargado sección	26,82		35,22	62,04	15,51	29.103,27
Oficial 1.º	24,69		32,63	57,32	14,33	26.882,29
Oficial 2.º	23,26		30,76	54,02	13,51	25.335,73
Ayudante	22,53		29,89	52,42	13,11	24.582,25
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
EMBALAJES						
Oficial 1.º	23,26		30,76	54,02	13,51	25.335,73
Oficial 2.º	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Ayudante	21,95		29,21	51,16	12,79	23.986,75
ALMACENES DE MADERA						
Encargado	25,66		33,72	59,38	14,85	27.856,43
Peón especializ.	22,02		29,32	51,34	12,84	24.072,34
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
Dependiente	23,98		31,79	55,77	13,94	26.151,27
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe		972,81	41,94	73,99	18,50	34.712,90
Oficial de 1.º		782,11	34,23	59,99	15,00	28.130,81
Oficial de 2.º		654,77	29,00	50,57	12,64	23.699,14
Auxil., telefón., Mecanógr.		620,27	27,63	48,06	12,02	22.521,63
Viajante, corredor plaza		723,32	31,89	55,72	13,93	26.117,66
PERSONAL SUBALTERNO						
Capataz, especial. y almacén.		638,45	28,34	49,37	12,34	23.135,62
Guarda, vigil., orden.		620,05	27,63	48,06	12,02	22.518,55
Listero, capataz, peón		628,07	27,79	48,48	12,12	22.721,57
Conductor vehíc. mec.: si tiene conocim. mecán.						
Cartero mozo	21,68		29,77	51,45	12,86	24.091,87
PERSONAL TÉCNICO						
Subgrupo A						
Jefe de taller		845,62	36,77	64,63	16,16	30.311,25
Proyectista		754,01	33,10	57,94	14,49	27.165,05
Delineante		697,21	30,77	53,74	13,44	25.190,23
Auxiliar Analista		603,74	28,31	48,20	12,05	22.538,00
Subgrupo B						
Ingeniero montes o Ind.		1.291,19	54,99	97,52	24,38	45.776,79
Químicos y Abogados		1.121,50	48,07	85,01	21,25	39.893,68
Ayudante de Ingeniero		972,79	41,93	73,97	18,49	34.705,64



Categorías profes.	A	A	B		C	Anualizado
	S. base diario	S. base mensual	Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	Prima car. inc. 25 % (A + B)	Incluye car. incent.
Peritos		723,32	31,89	55,72	13,93	26.117,66
Practicantes		740,95	32,54	56,95	14,24	26.699,52

Artículo 12.º Desgaste de herramientas.

3,6190 € semanales.

Artículo 13.ºb). Plus de distancia cuando no exista transporte público.

0,2302 € por kilómetro si el traslado se efectúa en automóvil propio y 0,1042 € kilómetro en los demás casos.

Artículo 17.º Dietas.

Dieta completa: 39,7110 €/día.

Media dieta: 15,7148 €/día.

Desplazamiento de vehículo propio: 0,3852 €/km.

Desplazamiento con acompañante/s: 0,3960 €/km.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE GUIPÚZCOA						
CONVENIO COLECTIVO (BOG 155 - Martes, a 13 de agosto de 2024)						
código	'20000825011981					



Artículo 9.º Retribución dominical y de días festivos						
Su importe será el salario que se señala en la Columna A de la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, más el Plus de Antigüedad Consolidada, en su caso						
Artículo 11.º Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos						
bonificación sobre el salario de la Columna A del presente Convenio, incrementado con el Plus de Antigüedad Consolidada						
de un	20,00 %	250,00 %	o	30,00 %	según concurren una, dos o las tres circunstancias anteriormente descritas	
Artículo 12.º Desgaste de herramientas						



de	3,5204		euros semanales el año 2024			
Artículo 13.º Plus de distancia						
se abonarán	0,2239		euros por kilómetro si el traslado se efectúa en automóvil propio			
y	0,1014		euros kilómetro en los demás casos durante el año 2024			
Artículo 14.º Gratificaciones extraordinarias						
Se establecen	2	que serán de treinta días cada una				
Artículo 15.º Horas extraordinarias						
recargo del	40,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria				
Artículo 17.º Dietas						



2024:						
Dieta completa:	38,6294	euros/día				
Media dieta:	15,2868	euros/día				
Desplazamiento de vehículo propio:	0,3747	euros/km				
Desplazamiento con acompañante/s:	0,3852	euros/km				
Artículo 20.º Jornada de trabajo						
2024:						
Jornada partida:	1729	horas				
Jornada continuada:	1729	horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo				
2025:						
Jornada partida:	1727	horas				
Jornada continuada:	1727	horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo				
2026:						



Jornada partida:	1725	horas				
Jornada continuada:	1725	horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo				
2027:						
Jornada partida:	1725	horas				
Jornada continuada:	1725	horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo				
ANEXO. TABLAS SALARIALES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024						
Categorías profes.	A S. Base diario	A S. Base mensual	B Plus conv. d/trabajo	Sal. día tr. A + B	C Prima car. Inc. 25% (A+B)	Anualizado Incluye car. incent
PERSONAL DE MONTE						
Subgrupo A						
Jefe de cuadrilla	24,04		30,75	54,79	13,70	25.798,54
Taladores, hacheros,...	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36



Leñadores	20,95		27,95	48,90	12,23	22.987,70
Boyeros, carret.	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Jefe cuadrilla (ganchero)	24,09		31,78	55,87	13,97	26.274,84
Especialista (ganchero)	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Subgrupo B						
Guardas mayores		651,51	28,75	50,21	12,55	23.576,14
Sobreguardas		620,87	27,61	48,06	12,02	22.562,68
Guardas		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Vigilantes	19,94		26,68	46,62	11,66	21.913,44
PERS. FÁBRICA O TALLER						
A) Serrerías						
Encargado o contram.	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Afilador	25,50		33,49	58,99	14,75	27.747,00
Medidor	27,19		35,49	62,68	15,67	29.488,94
Ayudante afilador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Aserrador de 1.a	25,96		33,97	59,93	14,98	28.191,46
Aserrador de 2.a	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Ayudante aserrador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Aserrador sierra circul.	22,43		29,71	52,14	13,04	24.517,68
Peon especializ.	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
B) Serrerías leña						
Encargado	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Aserrador	24,09		31,74	55,83	13,96	26.257,34
Ayudante aserrador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
C) Carpintería taller						



Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1.a	23,32		31,19	54,51	13,63	25.621,32
Oficial 2.a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante	21,86		28,26	50,12	12,53	23.588,86
D) Ebanistería: Barnizados, pulim. y pintura						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1.a	24,88		32,74	57,62	14,41	27.101,38
Oficial 2.a	23,12		30,54	53,66	13,42	25.235,12
Ayudante	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
E) Tapicería						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Oficial 1.a	25,39		33,31	58,70	14,68	27.612,64
Oficial 2.a	23,09		30,37	53,46	13,37	25.145,34
Ayudante	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
CARPINTERÍA MECÁNICA						
Encargado	27,52		35,97	63,49	15,87	29.867,52
Tupista de 1.a	26,71		35,06	61,77	15,44	29.053,46
Aserrador 1.a caler.	25,88		32,31	58,19	14,55	27.425,88
Aserrador 2.a, tupista 2.a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante sierra	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Peon especializado	21,40		28,47	49,87	12,47	23.445,40
Labrador regruesador	21,91		29,08	50,99	12,75	23.974,16
Ayudante máquina	21,06		28,01	49,07	12,27	23.069,56
Taladrador	20,60		27,54	48,14	12,04	22.628,60
CHAPAS Y TABLEROS						
Encargado	29,24		38,14	67,38	16,85	31.702,74



Encargado sección	26,09		34,26	60,35	15,09	28.386,84
Oficial 1.a	24,02		31,74	55,76	13,94	26.220,52
Oficial 2.a	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Ayudante	21,92		29,08	51,00	12,75	23.978,42
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
EMBALAJES						
Oficial 1.a	22,63		29,92	52,55	13,14	24.711,38
Oficial 2.a	22,11		29,33	51,44	12,86	24.185,36
Ayudante	21,35		28,41	49,76	12,44	23.392,60
ALMACENES DE MADERA						
Encargado	24,96		32,80	57,76	14,44	27.166,96
Peon especializ.	21,42		28,52	49,94	12,49	23.478,42
Peón	20,54		27,51	48,05	12,01	22.582,04
Dependiente	23,33		30,92	54,25	13,56	25.506,58
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe		946,31	40,80	71,97	17,99	33.824,84
Oficial de 1.a		760,81	33,30	58,36	14,59	27.412,84
Oficial de 2.a		636,94	28,21	49,19	12,30	23.095,66
Auxil., telefon., mecanogr.		603,38	26,88	46,76	11,69	21.946,82
Viajante, corredor plaza		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
PERSONAL SUBALTERNO						
Capataz, especial. y almacén		621,06	27,57	48,03	12,01	22.547,84
Guarda, vigil., orden.		603,16	26,88	46,75	11,69	21.943,74
Listero, capataz peón.		610,96	27,03	47,16	11,79	22.140,44



Conductor vehíc. mec.: si tiene conocim. mecan. Cartero mozo	21,09		28,96	50,05	12,51	23.498,84
PERSONAL TÉCNICO						
Subgrupo A)						
Jefe de taller		822,59	35,77	62,87	15,72	29.537,76
Proyectista		733,47	32,20	56,36	14,09	26.470,08
Delineante		678,22	29,93	52,27	13,07	24.545,08
Auxiliar analista		587,30	27,54	46,89	11,72	21.963,20
Subgrupo B)						
Ingeniero montes o ind.		1.256,02	53,49	94,86	23,72	44.607,78
Químicos y abogados		1.090,95	46,76	82,70	20,68	38.877,30
Ayudante de Ingeniero		946,29	40,79	71,96	17,99	33.821,06
Peritos		703,62	31,02	54,20	13,55	25.450,18
Practicantes		720,77	31,65	55,39	13,85	26.015,78
REVISIÓN SALARIAL (BOG 26 - Lunes, a 10 de febrero de 2025)						
código	20000825011981					



TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA PARA EL AÑO 2025						
Categorías profes.	A	A	B		C	Anualizado
	S. base diario	S. Base mensual	Plus conv. d/trabajoSal. día tr. A + B	Prima car. inc.	25 % (A + B) Incluye car. incent.	
PERSONAL DE MONTE						
Subgrupo A						
Jefe de cuadrilla	24,71		31,61	56,32	14,08	26.447,56
Taladores, hacheros...	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Leñadores	21,54		28,73	50,27	12,57	23.568,20
Boyeros, carret.	22,00		29,27	51,27	12,82	24.039,41
Jefe cuadrilla (ganchero)	24,76		32,67	57,43	14,36	26.936,47
Especialista (ganchero)	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Subgrupo B						
Guardas mayores		669,75	29,56	51,62	12,91	24.198,53
Sobreguardas		638,25	28,38	49,40	12,35	23.150,27
Guardas		620,27	27,63	48,06	12,02	22.521,63
Vigilantes	20,50		27,43	47,93	11,98	22.466,59
PERS. FÁBRICA O TALLER						
A) Serrerías						
Encargado o contram.	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Afilador	26,21		34,43	60,64	15,16	28.446,16
Medidor	27,95		36,48	64,43	16,11	30.232,66
Ayudante afilador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51



Aserrador de 1.ª	26,69		34,92	61,61	15,40	28.904,93
Aserrador de 2.ª	23,77		31,40	55,17	13,79	25.873,56
Ayudante aserrador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Aserrador sierra circul.	23,06		30,54	53,60	13,40	25.135,56
Peón especializ.	22,00		29,27	51,27	12,82	24.039,41
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
B) Serrerías leña						
Encargado	27,46		36,04	63,50	15,88	29.790,58
Aserrador	24,76		32,63	57,39	14,35	26.919,02
Ayudante aserrador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
C) Carpintería taller						
Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Oficial 1.ª	23,97		32,06	56,03	14,01	26.265,68
Oficial 2.ª	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Ayudante	22,47		29,05	51,52	12,88	24.183,32
D) Ebanistería: Barnizados, pulim. y pintura						
Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Oficial 1.ª	25,58		33,66	59,24	14,81	27.787,53
Oficial 2.ª	23,77		31,40	55,17	13,79	25.873,56
Ayudante	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
E) Tapicería						
Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Oficial 1.ª	26,10		34,24	60,34	15,09	28.308,67
Oficial 2.ª	23,74		31,22	54,96	13,74	25.780,54
Ayudante	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
CARPINTERÍA MECÁNICA						



Encargado	28,29		36,98	65,27	16,32	30.624,95
Tupista de 1. ^a	27,46		36,04	63,50	15,88	29.790,58
Aserrador 1. ^a caler.	26,60		33,21	59,81	14,95	28.112,84
Aserrador 2. ^a , Tupista 2. ^a	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Ayudante sierra	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Peón especializado	22,00		29,27	51,27	12,82	24.039,41
Labrador regruesador	22,52		29,89	52,41	13,10	24.574,51
Ayudante máquina	21,65		28,79	50,44	12,61	23.649,85
Taladrador	21,18		28,31	49,49	12,37	23.198,82
CHAPAS Y TABLEROS						
Encargado	30,06		39,21	69,27	17,32	32.504,47
Encargado sección	26,82		35,22	62,04	15,51	29.103,27
Oficial 1. ^a	24,69		32,63	57,32	14,33	26.882,29
Oficial 2. ^a	23,26		30,76	54,02	13,51	25.335,73
Ayudante	22,53		29,89	52,42	13,11	24.582,25
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
EMBALAJES						
Oficial 1. ^a	23,26		30,76	54,02	13,51	25.335,73
Oficial 2. ^a	22,73		30,15	52,88	13,22	24.796,38
Ayudante	21,95		29,21	51,16	12,79	23.986,75
ALMACENES DE MADERA						
Encargado	25,66		33,72	59,38	14,85	27.856,43
Peón especializ.	22,02		29,32	51,34	12,84	24.072,34
Peón	21,12		28,28	49,40	12,35	23.155,87
Dependiente	23,98		31,79	55,77	13,94	26.151,27
PERSONAL ADMINISTRATIVO						



Jefe		972,81	41,94	73,99	18,50	34.712,90
Oficial de 1.ª		782,11	34,23	59,99	15,00	28.130,81
Oficial de 2.ª		654,77	29,00	50,57	12,64	23.699,14
Auxil., telefón., Mecanógr.		620,27	27,63	48,06	12,02	22.521,63
Viajante, corredor plaza		723,32	31,89	55,72	13,93	26.117,66
PERSONAL SUBALTERNO						
Capataz, especial. y almacén.		638,45	28,34	49,37	12,34	23.135,62
Guarda, vigil., orden.		620,05	27,63	48,06	12,02	22.518,55
Listero, capataz, peón		628,07	27,79	48,48	12,12	22.721,57
Conductor vehíc. mec.: si tiene conocim. Mecán. Cartero mozo	21,68		29,77	51,45	12,86	24.091,87
PERSONAL TÉCNICO						
Subgrupo A						
Jefe de taller		845,62	36,77	64,63	16,16	30.311,25
Proyectista		754,01	33,10	57,94	14,49	27.165,05
Delineante		697,21	30,77	53,74	13,44	25.190,23
Auxiliar Analista		603,74	28,31	48,20	12,05	22.538,00
Subgrupo B						
Ingeniero montes o Ind.		1.291,19	54,99	97,52	24,38	45.776,79
Químicos y Abogados		1.121,50	48,07	85,01	21,25	39.893,68
Ayudante de Ingeniero		972,79	41,93	73,97	18,49	34.705,64
Peritos		723,32	31,89	55,72	13,93	26.117,66
Practicantes		740,95	32,54	56,95	14,24	26.699,52



Artículo 12.º Desgaste de herramientas	3,619	euros semanales				
Artículo 13.ºb). Plus de distancia cuando no exista transporte público						
	0,2302	euros por kilómetro si el traslado se efectúa en automóvil propio				
y	0,1042	euros kilómetro en los demás casos				
Artículo 17.º Dietas						
Dieta completa:	39,711	euros/día				
Media dieta:	15,7148	euros/día				
Desplazamiento de vehículo propio:	0,3852	euros/km				
Desplazamiento con acompañante/s:	0,396	euros/km				