

Convenio Colectivo Industrias de La Madera (Carpinterías y Ebanisterías y Rematantes y Aserraderos) de Segovia

ÁREA	Segovia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	40100015012013	ACTUALIZACIÓN	2026/03/11
VIGENCIA	2025/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 30 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-madera-carpinterias-y-ebanisterias-y-rematantes-y-aserraderos-de-segovia/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De La Madera (Carpinterías y Ebanisterías y Rematantes y Aserraderos). Última actualización a: 11-03-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2025. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 30 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 30 - Miércoles, 11 de marzo de 2026)

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA MADERA EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA.

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo, para el año 2025 del sector de la MADERA, Código de Convenio 40100015012013, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte en representación de la patronal LA Agrupación Segoviana de Empresarios de la Madera (ASEM) y de otra por las centrales sindicales CCOO Y UGT en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la



Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA.

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 25 de febrero de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Nuria Sanz Peláez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA (EBANISTERÍAS, CARPINTERÍAS, TAPICERÍAS, ENVASES, CARROCERÍAS, CARRETERÍAS, REMATANTES Y ASERRADORES). SEGOVIA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación y partes intervinientes.

El presente Convenio Colectivo regulará y será de aplicación a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Segovia y su Provincia, que se dediquen a la actividad de ebanistería, carpintería, tapicerías, envases, carrocería y carretería y rematantes y aserradores.

En representación de los empresarios, intervienen en el presente Convenio la Agrupación Segoviana Empresarial de la Madera, integrada en la Federación Empresarial Segoviana, como única asociación empresarial del sector a nivel provincial. Por la representación de los trabajadores, intervienen las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Ambas representaciones se reconocen plena legitimación y capacidad de acuerdo con las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, para llevar a cabo el presente Convenio, a la vista de las últimas elecciones sindicales celebradas.

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido



discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Artículo 2. Vigencia, duración y vinculación a la totalidad.

La totalidad de las cláusulas contenidas en el presente Convenio, entrarán en vigor con efectos del día 1 de enero de 2025, permaneciendo vigentes hasta el día 31 de diciembre del año 2025.

En todo lo no expresamente pactado las partes negociadoras se remiten al Estatuto de los Trabajadores, así como, en su caso, al Convenio de ámbito estatal que pudiera negociarse.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada. No obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que le sustituya.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En idéntico sentido respecto del Convenio estatal y en cuanto a las materias al mismo reservadas y aquí aplicadas.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género de este Convenio, quedan establecidos con el carácter de mínimos y, por tanto, los acuerdos, convenios, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad a su vigencia, entre las empresas y sus trabajadores a nivel individual, que supongan condiciones más beneficiosas para éstos, deben ser respetadas, entendiéndose la valoración de las mismas en cómputo anual.



Artículo 4. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas y laborales que se implantan por este Convenio, así como las voluntarias previamente pactadas y establecidas o que se establezcan en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras establecidos o que se establezcan mediante nuevas disposiciones legales o de cualquier otra naturaleza.

Artículo 5. Tabla de rendimientos.

Las empresas que tengan aprobadas tablas de rendimientos mínimos podrán seguir aplicándolas durante la vigencia del Convenio.

Artículo 6. Tablas salariales.

- a) A fecha 1 de enero 2025 las tablas de 2024 se incrementarán en el porcentaje del 3%, con carácter retroactivo a la fecha referida de 1 de enero 2025, y que figuran en el Anexo, siendo esta la referencia para posteriores incrementos.
- b) Como el Convenio Estatal sustituyó la clasificación profesional de categorías por grupos profesionales y obligó a crear un salario base para cada grupo, que se correspondía con el salario mínimo garantizado del Convenio Estatal, se recogen en las tablas salariales las antiguas categorías y su correspondencia con los grupos profesionales entonces creados.
- c) Conviene recordar, como se expuso en el anterior Convenio provincial aludido, que, ante la existencia de diferencias entre el salario base que percibían los trabajadores hasta la publicación del Convenio citado en el Boletín Oficial de la Provincia (1-1-2014), en el sector de carpinterías, así como las diferencias entre la suma del salario base y plus convenio que percibían los trabajadores del sector de rematantes y los salarios que se pactaron en dicho Convenio, se creó el denominado complemento personal o ad personam, que apareció en las tablas salariales y que era -y es de aplicación únicamente para aquellas relaciones laborales que existieran al día 1 de enero de 2014, mientras que las contrataciones que se efectuaran a partir de esa fecha, solo devengarían el salario base y el plus de transporte.
- d) No obstante lo anterior, si durante la vigencia del presente convenio, se publicara el Convenio Estatal de la Madera y en el mismo se acordará incremento salarial relativo al periodo de vigencia de este convenio provincial, la comisión negociadora se reunirá al objeto de adaptar estos incrementos, y, en consecuencia, las tablas salariales, a lo establecido en aquel.

Para ello se seguirá el siguiente criterio:

1. Si el incremento pactado en el ámbito estatal supera el pactado en el presente convenio se elaborarán las tablas definitivas aplicando el incremento que corresponda por el diferencial resultante.

Las tablas resultantes tendrán carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año correspondiente.



2. Si el incremento pactado en el ámbito estatal es inferior al establecido en este convenio y ya se han comenzado a aplicar las tablas salariales, estas se seguirán aplicando durante el año que corresponda, si bien, el diferencial entre los incrementos en un ámbito y otro se tomará en cuenta para la elaboración de las tablas del año siguiente, de tal forma que se reducirá el % que corresponda aplicar para su elaboración.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Transparencia retributiva.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, este convenio colectivo integra y aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el real decreto 902/2020, de 13 de octubre:

Registro retributivo La empresa está obligada a tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo. Deberán establecerse en el registro, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extra salariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Auditoría salarial Una empresa con al menos cincuenta personas en plantilla, la obligación de la empresa es incluir una auditoría retributiva en el Plan de Igualdad. Esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa.

El registro retributivo en este caso deberá reflejar, además de las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido anteriormente en el punto 1. Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos un veinticinco por ciento, deberá justificarse.



Artículo 7. Complemento de antigüedad.

Como ya se recogió en convenios anteriores, desde el día 30 de junio de 1997, ya no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimidos.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 30 de junio de 1997 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador también como complemento personal y bajo el concepto de antigüedad consolidada, que no será absorbible ni compensable, bajo ningún concepto; manteniéndose los importes invariables por tiempo indefinido, extinguiéndose tal derecho juntamente con el contrato de trabajo del afectado.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio, percibirán anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Paga de verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

- Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será de treinta días del salario, incrementada, en su caso, con la cantidad correspondiente a 37 días y medio de antigüedad consolidada que pudiera tener el trabajador (30 días de salario y 37,5 de antigüedad en cada paga) y, en su caso, el complemento ad personam referido en el art. 6.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 9. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales. De este total de días, veintiuno serán disfrutados preferentemente en verano y el resto a convenir entre la empresa y los delegados de personal o comité de empresa, o bien entre el empresario y el propio trabajador afectado.

En caso de no llegar a un acuerdo en el periodo de disfrute de las vacaciones, el trabajador elegirá 15 días, y los otros 15 serán decididos por le empresa. Se exceptuarán los casos en los que la empresa tenga establecido el periodo de vacaciones para todos los trabajadores por suspensión total de la actividad empresarial.



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

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación laboral efectiva durante el año.

En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Artículo 10. Dietas.

En los desplazamientos que deba realizar el trabajador por necesidades de la empresa a términos municipales distintos de aquel en que se encuentre enclavado el centro de trabajo, se devengarán dietas mínimas a razón de 48,98 euros para el año 2025.

Se devengará dieta completa tanto el día de salida como el de permanencia, así como el de regreso, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

Cuando la empresa abone los gastos de estancia y manutención de los trabajadores, no se abonará cantidad alguna por el concepto de dieta.

Se devengará media dieta, cuando el desplazamiento se realice en un lugar situado a más de 25 kilómetros del centro de trabajo, con regreso del trabajador a su domicilio. Su importe será de 25,41 euros para el año 2025.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa y en el caso de que el desplazamiento se haga en el propio vehículo del trabajador, se abonará a razón de 0,39 euros por kilómetro recorrido para el año 2025.

Artículo 11. Plus de transporte.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por día efectivamente trabajado, la cantidad que para cada sector y categoría profesional se especifica en las tablas adjuntas.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Se establecen los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales, reducción progresiva.



b) Horas extraordinarias estructurales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, se realizarán las necesarias.

Este tipo de horas habituales se estará a la legislación vigente o lo que se acuerde en el Convenio de la Madera. Su realización no superará el número de 80 al año por trabajador.

El importe de la hora extraordinaria será el que fije de común acuerdo el empresario y el trabajador.

Se podrá compensar por descanso equivalente la prestación de horas extraordinarias, previo acuerdo entre empresario y el trabajador interesado.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

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

Distribución de la jornada:

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio, excepto la correspondiente al presente año que lo será con la publicación del convenio en el BOP. No obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo, deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los arts. 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2.º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas. En cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3.º Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

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

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

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



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

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



Artículo 14. Ceses y preavisos.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

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

- Grupos I a V: un mes.
- Grupos VI y VII: quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

Artículo 15. Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año a sus trabajadores, en enero y julio, y dos batas a los administrativos, así como todos los medios de protección necesarios previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrollan.

Artículo 16. Baja por enfermedad.

En caso de baja por enfermedad, bien sea de tipo común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán de sus empresas un complemento económico que sumado a la cantidad que les corresponda percibir de la Seguridad Social, complete hasta el 100% el salario que vinieran percibiendo en el momento de la baja.

Habrà de entenderse por salario que vinieran percibiendo, el salario y complementos salariales, excluyendo



posibles percepciones de dietas, plus de transporte o cualquier otra clase de beneficios distintos.

De cualquier modo, el trabajador afectado no podrá percibir, durante la situación de baja por enfermedad, cantidad inferior a la que pudiera ser acreditada por la seguridad social en función de su última base de cotización.

Artículo 17. Premios y permisos justificados.

Los trabajadores menores de 18 años que justifiquen el aprovechamiento de sus estudios tendrán derecho a un descanso semanal de dos horas. Dicho tiempo se señalará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, de tal forma que no se perturbe el normal funcionamiento de la empresa.

Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

Conceptos a devengar									
Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Salar. base	Pagas Extras	Comp. Antig.	Incent.	Comp. Conv.	Comp. P. Trab.	Comp No Sal.	Justificante
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.	3 días naturales, ampliables hasta 5 en caso desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.	5 días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	5 días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho



Conceptos a devengar									
Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Salar. base	Pagas Extras	Comp. Antig.	Incent.	Comp. Conv.	Comp. P. Trab.	Comp No Sal.	Justificante
Fallecimiento, enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	2 días naturales, ampliables hasta 4 en caso desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	3 días naturales, ampliables hasta 5 en caso desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador o registro como pareja de hecho	15 día naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de
Traslado (art. 40 ET)	3 días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo/a, padre o madre	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite hecho
Funciones sindicales y/o de repres. de trabajadores.	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Las trabajadoras embarazadas que trabajen a turnos, podrán modificar el turno de trabajo si la organización de la empresa lo permite.



En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del o la menor hasta que cumpla nueve meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual del trabajador y la trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, acogedora o guardadora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo derecho causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrá de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previsto en el artículo 68 del Código civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.



En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es



individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación precederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Reducción de Jornada.

Quienes por guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la



mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del o la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el/la menor sujeto a acogimiento o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acredite los requisitos establecidos anteriormente, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho de esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acredita, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Si la reducción de jornada supone más del 75% de la jornada, ésta se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el/la trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Excedencias por cuidado.

1.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



2.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho, a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad durante todo el periodo que dure la excedencia y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Sólo durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor/a, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. A la finalización del periodo de excedencia, se tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo. Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, debidamente justificado. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 18. Contratación.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las



oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a una contratación en la modalidad fija-discontinua.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los



trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Artículo 19.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato de formación en alternancia, que 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, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las



características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será el sesenta por ciento el primer año y el setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así



como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el 75% el primer año y el 90 el segundo del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo



comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones.

Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.



Artículo 20. Período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

A) Duración.

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1 seis meses.

Grupo 2 seis meses.

Grupo 3 dos meses.

Grupo 4 dos meses.

Grupo 5 un mes.

Grupo 6 quince días.

Grupo 7 quince días.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, el período de prueba no podrá ser superior a un mes.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

B) Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente a la categoría-grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

C) Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

En el caso de que la persona despedida en periodo de prueba fuera una trabajadora que hubiera comunicado con antelación y por escrito a la empresa su estado de gestación, la empresa habrá de señalar y acreditar la causa de despido en la comunicación a la trabajadora y a la representación legal de los/as trabajadores/as.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito



inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario o en los convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

D) Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Artículo 21. Jubilación Parcial.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los arts. 12.6 del E.T. y 215 de la LGSS, (Real Decreto Ley 11/2024 de 1 de abril de 2025) por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio.

2. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 22. Reconocimiento médico y salud laboral.

Las empresas recabarán de los organismos competentes la realización de un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, siendo gratuito para éstos. Los trabajadores que precisen la asistencia a consultorios, médicos o clínicas concertadas con la seguridad social, durante horas de trabajo, no perderán salario alguno siempre que justifiquen dicha asistencia.

Todas las empresas tendrán realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrán que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas. Las empresas deberán realizar la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta también los riesgos específicos que puedan influir negativamente en



la salud de las mujeres embarazadas y lactantes.

A) Salud sexual y reproductiva: Las mujeres trabajadoras con menstruaciones dolorosas incapacitantes, tendrán derecho a encontrarse en situación de incapacidad temporal, con derecho a cobro desde el primer día. Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso remunerado a partir del primer día de la semana 39 de gestación que no se descontará del permiso por nacimiento.

Las mujeres trabajadoras podrán encontrarse en IT por contingencias comunes cuando la interrupción del embarazo, sea o no voluntaria, les impida trabajar, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de IT por contingencias profesionales.

B) Incapacidad Temporal: Las trabajadoras que, por causa de enfermedad común derivada del embarazo, causen baja en el trabajo, percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario cotizado por contingencias comunes en el mes anterior al reconocimiento de dicha IT, complementando la empresa la prestación reglamentaria que abone durante la IT la Entidad Gestora de la Seguridad Social.

Artículo 23. Calendario laboral.

En consecuencia, con lo establecido en el art. 13 de este convenio, se ha confeccionado un calendario laboral, subsidiario para el caso de que las empresas no tengan uno propio.

El calendario está sujeto a las siguientes normas:

- a) En cada localidad de la provincia se considerarán festivos los dos días de fiestas locales. Si alguna de las fiestas coincidiera con día no laborable del convenio, se disfrutará al día siguiente laborable.
- b) El calendario ha sido confeccionado sobre la base de que la vacación anual reglamentaria de cada trabajador a que se refiere el convenio, 22 días sean laborables.

Artículo 24. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

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

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad,



dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto el carácter consolidable.

Artículo 25. Clasificación Profesional.

Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

1.1 Criterios generales 1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas tendrán una referencia en los grupos profesionales.

1.2 La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

1.3 En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

- Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- Empleados: Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.



- Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que se definen en este apartado.

Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

A) Formación.- Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia.- Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia.- Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión.- Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.- Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo.- Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales.- Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la



jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo.- Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa.

En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa.

Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando. Aplicación a otros ámbitos.

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.

2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.

3. A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Grupo profesional 0.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las



distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.- Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5.º Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

8.º Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad



realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo «Titulados superiores de Entrada» Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.- Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1.º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2.º Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3.º Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audio-métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4.º Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.- Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1.º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
- 2.º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3.º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.



4.º Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5.º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6.º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7.º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8.º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9.º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.

10.º Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11.º Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12.º Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13.º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.- Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.º Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación 2.º Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.



- 3.º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4.º Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- 5.º Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- 6.º Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- 7.º Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8.º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9.º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 10.º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11.º Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12.º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
- 13.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 14.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.
- 15.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16.º Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- 17.º Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.



Grupo profesional 5.

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.- Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.º Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.º Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 5.º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6.º Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 7.º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.
- 9.º Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.º Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 11.º Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12.º Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- 13.º Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a



través de plantillas todos los datos según código al efecto.

14.º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

15.º Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

16.º Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

Grupo profesional 6.

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.- Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1.º Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.º Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

3.º Tareas elementales de laboratorio.

4.º Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5.º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

6.º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.º Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8.º Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9.º Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10.º Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).



11.º Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12.º Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13.º Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14.º Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

15.º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16.º Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

Grupo profesional 7.

Criterios Generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

Tareas.- Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1.º Tareas manuales.

2.º Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

3.º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

4.º Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5.º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6.º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.º Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

ANEXO.

Grupo 0: Director. Gerente.

Grupo 1:

Abogados.

Analista de Sistemas.



Arquitectos.

Directores de Área o Servicio.

Ingenieros.

Ingenieros de Montes o Industrial Licenciados.

Químicos.

Titulado de grado superior.

Grupo 2:

A.T.S.

Arquitectos Técnicos (Aparejadores).

Ayudante de Ingeniería y Arquitectura .

Diplomado Universitario.

Enfermera titulada.

Ingeniero Sub. Lcdo.

Ingenieros Técnicos (Peritos).

Perito titulado.

Practicante-ATS.

Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados sociales).

Titulados de grado medio.

Titulados Superiores de Entrada.

Grupo 3:

Analista Programador .

Contramaestre.

Delineante Proyectista.

Dibujante Proyectista.

Encargado General .

Jefe.

Jefe Administrativo .

Jefe de Área o Servicio.

Jefe de Compras.

Jefe de Fábrica.

Jefe de Oficina Técnico.

Jefe de Personal.

Jefe de Taller.



Jefe de Ventas.

Maestro Industrial.

Proyectista.

Grupo 4:

Comprador

Delineante de 1.^a

Encargado.

Encargado de Establecimiento.

Encargado de Montes .

Encargado de Sección.

Encargado o Contraamaestre.

Encargado Sucursal o Supermercado.

Jefe de Almacén.

Jefe de Grupo.

Jefe de Acción mercantil.

Jefe de Colla.

Jefe de Cuadrillas.

Jefe de División.

Jefe de Embalaje.

Jefe de Equipo.

Jefe de Negociado.

Jefe de Oficina.

Jefe de Sección.

Jefe de Sección Administrativa.

Oficial Preparador Trazador de 1.^a

Profesional de Oficio Especial.

Programador de Sistemas y/o Operaciones.

Subastador.

Supervisor de Ventas.

Técnico de Organización de 1.^a

Técnico no Titulado.

Técnico en general.

Vendedor.



Tupista de 1.^ª

Grupo 5:

Afilador de 1.^ª

Aserrador de 1.^ª

Carpintero.

Chapista de 1.^ª

Conductor de 1.^ª

Conductor de Vehículos o maquinaria pesada (Carné especial o autorización administrativa especial).

Contable.

Delineante de 2.^ª

Forjador de 1.^ª

Galerista de 1.^ª

Guarnecería.

Labrador regruesador.

Lijador de plato de 1.^ª

Machiembrador.

Oficial 1.^ª Taller/Administrativo

Oficial de 1.^ª forradora.

Oficial preparador trazador de 2.^ª

Oficiales administrativos.

Oficiales de Laboratorio.

Oficiales de Mantenimiento.

Oficiales de Organización

Pelador de 1.^ª

Pelador de 2.^ª

Profesionales de Oficio de 1.^ª

Profesionales de Oficio de 2.^ª

Representante .

Tractorista (Cuando sea necesario carné especial).

Tupista de 2.^ª

Viajante.

Grupo 6:

Afilador de 2.^ª



Almacenero.

Analista Funcional.

Analista Orgánico.

Armador.

Aserrador de 2.^ª

Auxiliar.

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar de Analista.

Auxiliar de Caja.

Auxiliar de Caja con 2 años de antigüedad.

Auxiliar de Organización.

Auxiliar de Ventas.

Auxiliar Recaudación.

Auxiliares en general.

Ayudante.

Ayudante de Aserrador.

Ayudante de Máquinas.

Ayudante de Montaje.

Ayudante de Peonza.

Ayudante de Producción.

Ayudante de Sierra.

Ayudante de Tapicería.

Ayudante de Ventas.

Ayudante Forradora.

Cajero.

Canteadora.

Capataz de Especialistas.

Chapista de 2.^ª

Chófer de vehículo ligero.

Clavador.

Conductor de 2.^ª

Conductor de Vehículos o maquinaria pesada (No necesario carné especial o autorización administrativa especial).



Conserje.
Dependiente.
Especialista.
Especialista máquinas, clavadoras y grapadoras.
Fogonero.
Forjador de 2.ª
Instalador de moquetas, cortinas y persianas.
Lijador de plato de 2.ª
Litero.
Mecánico de 2.ª
Motosierristas.
Oficial de 2.ª
forradora.
Oficial de 3.ª
Perforista.
Pesador-basculero.
Profesional de Oficio de 3.ª
Pulidor.
Telefonista-recepcionista.
Tractorista (Cuando no sea necesario carné especial).
Vendedor.
Grupo 7:
Apilador.
Aserrador de sierra.
Cablista.
Calador.
Fogonero.
Galicista.
Guarda.
Guardia.
Leñador.
Lijador.
Limador.



Medidor.

Mozo.

Ordenanza.

Peón.

Personal de Limpieza.

Portero.

Vigilante.

Apéndice:

Aprendices/contratados para la formación.

Aprendiz de 17 años en adelante.

Aprendiz menor de edad.

Aprendiz y pinche.

Aspirante/Aspirante administrativo.

Botones o recaderos de 16 años.

Botones o recaderos de 17 años.

Contrato formación primer año.

Contrato formación segundo año.

Contrato formación tercer año.

Pinche de 16-17 años.

Subayudante de 16 años.

Subayudante de 17 años.

Trabajadores en formación de 16 y 17 años.

Trabajadores menores de 18 años.

Los trabajadores/as encuadrados en estos oficios (Apéndice) se registrarán por lo dispuesto en cada momento en materia de contratos formativos en el Convenio Estatal del Sector.

Artículo 26. Derechos Sindicales En esta materia se estará a lo que dispone el IV Convenio General del Sector.

En las empresas donde no existan representantes legales de los trabajadores, se autorizará a los miembros de la comisión negociadora del convenio el acceso a los locales con el fin de informar sobre el convenio, previo aviso a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.

COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.



El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

ELECCIONES SINDICALES-CANDIDATOS.

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

CRÉDITO HORARIO.

En cuanto al crédito horario, las partes negociadoras se remiten al art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso éste pueda ser inferior a dieciséis horas.

DERECHO DE REUNIÓN.

1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2. La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal.

cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

DELEGADO SINDICAL.

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado



Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

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

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3. Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

CUOTA SINDICAL.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.



El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

EXCEDENCIAS SINDICALES.

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

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

Artículo 27. Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria en este Convenio, compuesto por representantes de las Centrales Sindicales firmantes del mismo y en proporción a sus respectivas representaciones, y otros tantos miembros representantes de la Agrupación Segoviana de Empresarios de la Madera, en representación de los empresarios.

Dicha Comisión será presidida por la persona que de común acuerdo se designe, teniendo a todos los efectos el voto dirimente.

Será competencia de la Comisión:

- Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen.
- Evacuar los informes que sobre el Convenio solicite la Autoridad Laboral.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas que lo integran, tomando las medidas que resulten precisas.
- Proponer a los Organismos competentes las modificaciones necesarias en los supuestos de toxicidad, penosidad o peligrosidad, con el fin de obtener las garantías adecuadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes del Convenio, previo aviso al resto de componentes con cinco días, al menos, de antelación.



Artículo 28. Aseguramiento.

Se acuerda establecer un seguro en favor de los trabajadores, por importe de 32.952,07 euros para el año 2025, para cubrir las contingencias de Gran Invalidez, Invalidez Absoluta para todo trabajo y muerte, derivados de accidente laboral.

Y para la contingencia de invalidez permanente y total para la profesión habitual derivada de accidente laboral en la cuantía de 21.968,05 euros para el año 2025.

Dicho seguro se pacta para toda la vigencia de este Convenio. Las cuantías detalladas en este artículo, se incrementarán en el mismo porcentaje en el que se incrementen los salarios durante la vigencia del mismo, según se establece en el artículo 6 del presente Convenio.

Ambos seguros surtirán efecto en las cuantías expresadas a partir de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo de aplicación para las situaciones que se hayan producido con anterioridad, las cuantías recogidas en el Convenio anterior.

Se excluyen expresamente los accidentes derivados de embriaguez o toxicomanía como causa del mismo.

Artículo 29. Movilidad funcional y geográfica.

Con respecto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y, así:

a) Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

1.º De tres a quince días, tres días laborables.

2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.

3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.

4.º Más de noventa días, diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

b) Traslado 1.º Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.



En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2.º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial, «y los pluses extrasalariales de carácter periódico», del trabajador.

De este 75% de indemnización será abonado un 50% al producirse el traslado, y en otros dos pagos, 20 y 5% a los doce, veinticuatro meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado.

Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

c) Traslados de centro de trabajo En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,36 € por km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves, y muy graves.

Faltas leves:

1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el



período de un mes o de 30 días naturales.

- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo con 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 fuese causa de accidente a los compañeros 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 muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencia 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 de 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 Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los indicados.

Faltas graves:

- 1.º Alegar motivos falsos para obtener licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo, fuera de la jornada de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o 30 días naturales, bastando dos faltas, si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de 1 a 3 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 trabajador de 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 el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada como 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 trabajadores sobre los que tenga alguna relación de



autoridad o mando del riesgo de trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.º Transitar o permitir en 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 importación 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 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 el trabajador utilice.

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

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

Faltas muy graves:

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

2.º Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 3 meses o de 20 durante 6 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 empresa 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 de seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.
- 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 o continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de 3 días en el mes o 30 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.
- 22.º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
- 23.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

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

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.



Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días o despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta; la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, 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 los trabajadores afiliados a un sindicato -y así le conste-, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.

Disposiciones Finales A) Reducción del Absentismo.

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2017, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 145 euros. Esta cantidad se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

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

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

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

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

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente a nivel de empresa, de esta misma naturaleza, respetándose dicho sistema, salvo acuerdo con la representación de los



trabajadores, para su sustitución por el presente.

B) Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

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

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

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

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

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

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el art. 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del art. 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

1. Procedimiento.

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

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

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

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la



decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) y a la autoridad laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de



los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

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

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

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

C) Anticipos.

Previa petición, cualquier trabajador o su representante legal, en caso de minoría de edad, tendrá derecho a que se le anticipe el importe del trabajo ya realizado.

D) Atrasos.

Los atrasos que se pudieran producir por la aplicación de este Convenio deberán ser hechos efectivos antes de la finalización del segundo mes siguiente al en que se produzca su publicación.

E) Procedimiento para presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Para conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres como trabajadores en las empresas, se establecen unas estrategias y prácticas para su consecución, destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan



estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Los derechos y deberes establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo y remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Existen dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

Chantaje sexual: cuando quien ejerce el acoso sexual utiliza la negativa o el consentimiento a dicha conducta como base a una decisión que repercute sobre el acceso de una persona al empleo, a la formación profesional, a la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Acoso ambiental: Se produce cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/a (ofensas verbales, comentarios de tipo sexual, etc).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo,



elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres. Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas muy graves. De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

Se elaborará conjuntamente con la representación sindical, un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo donde se incluya: *Una definición de lo que significa cada tipo de acoso un procedimiento preventivo, un procedimiento de actuación *(con herramienta estandarizada de denuncia, investigación y decisión), creación de una Comisión contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, con competencias para llevar a cabo el procedimiento establecido en la herramienta y sanción considerada como muy grave frente a conductas que puedan producirse.

Violencia de género.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el artículo 23 de dicha Ley:

Sentencia condenatoria.



Orden de protección o medida cautelar.

Informe del Ministerio Fiscal.

Servicios sociales.

Servicios especializados.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Entre estos derechos cabe destacar en el ámbito de la empresa:

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido por la empresa, en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Planes de Igualdad.

Las empresas a las que se les aplique este convenio y que tengan más de 50 personas en plantilla, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se determina legislativamente. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones



especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Estos planes deben ser registrados.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras tendrán acceso a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, las partes suscriben el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y serán de aplicación subsidiaria en los supuestos en que las empresas ya tengan elaboradas medidas respecto a esta materia en concreto.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 46 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se fomentará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI + en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.



La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas.

7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

8. Régimen disciplinario: Se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.



- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

TABLA SALARIAL CARPINTERIAS 2025.



(Se ha aumentado la Tabla del 2024 el 3%, aplicables desde el 1 de enero de 2025)

Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	48,08	0,00	3,01
Encargado de Sección	4	44,64	0,00	2,94
Oficial Preparador-Trazador	4	44,64	0,00	2,94
Oficial de Primera	5	41,21	2,22	2,93
Oficial de Segunda	5	41,22	0,00	2,71
Especialista de serie	6	37,77	1,75	2,66
Oficial montador	5	41,22	0,00	2,66
Ayudante	6	37,77	0,11	2,54
Peón y aprendiz 3.er año	7	34,34	3,27	2,54
Ordenanza-Basculero	7	34,34	3,46	2,54
Conductor con carné C	5	41,21	2,26	2,93
Conductor con carné B	6	37,77	2,46	2,71
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	----	2,37
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	----	2,17
Aprendiz menor de 18 años	6	NOTA	----	2,08
Jefe de Oficina	4	44,64	7,34	3,52
Oficial de primera administrativo	5	41,21	3,05	2,96
Oficial de segunda administrativo	5	41,22	0,00	2,63
Auxiliar de Oficina	6	37,77	0,31	2,55
Aspirante menor de 18 años	6	NOTA	----	2,08
Telefonista	6	37,77	0,31	2,55
Mecanógrafo	6	37,77	0,31	2,55
Viajante	5	41,22	0,00	2,63
Corredor de Plaza	6	37,77	3,47	2,63



TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2025.

(Se ha aumentado la tabla del 2024 el 3%, aplicable desde el 1 de enero de 2025)

Categoría	Grupo	Salario base	Complem. <i>ad personam</i> /día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	44,64	0,00	2,68
Encargado de sección	4	44,64	0,00	2,66
Afilador	5	41,21	0,37	2,66
Aserrador de primera	5	41,21	0,37	2,66
Aserrador de segunda	6	37,78	0,67	2,64
Peón especializado	7	34,34	1,87	2,63
Peón	7	34,34	1,87	2,63
Aprendiz de 3º, 2º y 1º año;	Nota	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	41,21	0,37	2,64
Conductor sin carnet especial	6	37,78	0,68	2,64
Motosierrista	6	37,78	0,68	2,64
Tractorista sin carnet especial	6	37,78	0,68	2,64
Tractorista con carnet especial	6	37,78	3,74	2,64
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	34,34	3,74	3,36
Guarda y Vigilante	7	34,34	1,87	3,36
Limpiadores/as	7	34,34	1,87	3,36
Jefe de Oficina	5	41,21	9,00	2,71
Oficial 1.ª administrativo	5	41,21	1,30	2,66
Oficial 2ª administrativo	6	37,78	3,74	2,64
Auxiliar administrativo	6	37,78	0,00	2,63
Ayudante de aserrador	6	37,78	0,00	2,63
Aspirante. Art. 18.C Convenio	Nota	NOTA	NOTA	NOTA

Nota: Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el 75%, el 85% y 95% del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA (EBANISTERÍAS, CARPINTERÍAS, TAPICERÍAS, ENVASES, CARROCERÍAS, CARRETERÍAS, REMATANTES Y ASERRADORES) DE SEGOVIA				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 82 - Miércoles, 8 de julio de 2020)				
Artículo 13. Jornada de trabajo				
La duración ... será de	1752	horas		
Artículo 10. Dietas				
... dietas completas mínimas a razón de	44,59	euros para los años de vigencia del convenio colectivo		
... media dieta, ...	23,14	euros para los años de vigencia del convenio colectivo		
Los gastos de locomoción ...	0,35	euros por kilómetro recorrido para los años de vigencia del convenio colectivo		



REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 124 - Miércoles, 14 de octubre de 2020)				
TABLA SALARIAL CARPINTERIAS 2019				
(Se ha aumentado la Tabla del 2018 el 1,35%, aplicables desde el 1 de enero de 2019)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	42,61	0,00	2,67
Encargado de Sección	4	39,57	0,00	2,60
Oficial Preparador-Trazador	4	39,57	0,00	2,60
Oficial de Primera	5	36,53	1,98	2,59
Oficial de Segunda	5	36,54	0,00	2,41
Especialista de serie	6	33,48	1,55	2,36
Oficial montador	5	36,54	0,00	2,36
Ayudante	6	33,48	0,10	2,26
Peón y aprendiz 3.er año	7	30,43	2,89	2,26
Ordenanza-Basculero	7	30,43	3,07	2,26
Conductor con carné C	5	36,53	2,00	2,59
Conductor con carné B	6	33,48	2,18	2,41
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	Nota	0,00	2,10
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	Nota	0,00	1,93
Aprendiz menor de 18 años	6	Nota	0,00	1,84
Jefe de Oficina	4	39,57	6,51	3,13
Oficial de primera administrativo	5	36,53	2,71	2,62
Oficial de segunda administrativo	5	36,54	0,00	2,33
Auxiliar de Oficina	6	33,48	0,27	2,27



Aspirante menor de 18 años	6	Nota	0,00	1,84
Telefonista	6	33,48	0,27	2,27
Mecanógrafo	6	33,48	0,27	2,27
Viajante	5	36,54	0,00	2,33
Corredor de Plaza	6	33,48	3,08	2,33
TABLA SALARIAL CARPINTERIAS 2020				
(Se ha aumentado la Tabla del 2019 el 1,35%, aplicables desde el 1 de enero de 2020)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	43,18	0,00	2,71
Encargado de Sección	4	40,10	0,00	2,63
Oficial Preparador-Trazador	4	40,10	0,00	2,63
Oficial de Primera	5	37,02	2,00	2,62
Oficial de Segunda	5	37,03	0,00	2,44
Especialista de serie	6	33,93	1,57	2,39
Oficial montador	5	37,03	0,00	2,39
Ayudante	6	33,93	0,10	2,29
Peón y aprendiz 3.er año	7	30,84	2,93	2,29
Ordenanza-Basculero	7	30,84	3,11	2,29
Conductor con carné C	5	37,02	2,03	2,62
Conductor con carné B	6	33,93	2,21	2,44
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	Nota	0,00	2,13
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	Nota	0,00	1,96
Aprendiz menor de 18 años	6	Nota	0,00	1,86
Jefe de Oficina	4	40,10	6,60	3,17



Oficial de primera administrativo	5	37,02	2,75	2,65
Oficial de segunda administrativo	5	37,03	0,00	2,36
Auxiliar de Oficina	6	33,93	0,27	2,30
Aspirante menor de 18 años	6	Nota	0,00	1,86
Telefonista	6	33,93	0,27	2,30
Mecanógrafo	6	33,93	0,27	2,30
Viajante	5	37,03	0,00	2,36
Corredor de Plaza	6	33,93	3,12	2,36
TABLA SALARIAL CARPINTERIAS 2021				
(Se ha aumentado la Tabla del 2020 el 1,35%, aplicables desde el 1 de enero de 2021)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	43,77	0,00	2,74
Encargado de Sección	4	40,64	0,00	2,67
Oficial Preparador-Trazador	4	40,64	0,00	2,67
Oficial de Primera	5	37,52	2,03	2,66
Oficial de Segunda	5	35,53	0,00	2,47
Especialista de serie	6	34,39	1,59	2,42
Oficial montador	5	37,53	0,00	2,42
Ayudante	6	34,39	0,10	2,32
Peón y aprendiz 3.er año	7	31,26	2,96	2,32
Ordenanza-Basculero	7	31,26	3,15	2,32
Conductor con carné C	5	37,52	2,05	2,66
Conductor con carné B	6	34,39	2,24	2,47
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	Nota	0,00	2,16



Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	Nota	0,00	1,98
Aprendiz menor de 18 años	6	Nota	0,00	1,89
Jefe de Oficina	4	40,64	6,69	3,21
Oficial de primera administrativo	5	37,51	2,78	2,69
Oficial de segunda administrativo	5	37,53	0,00	2,39
Auxiliar de Oficina	6	34,39	0,28	2,33
Aspirante menor de 18 años	6	Nota	0,00	1,89
Telefonista	6	34,39	0,28	2,33
Mecanógrafo	6	34,39	0,28	2,33
Viajante	5	37,53	0,00	2,39
Corredor de Plaza	6	34,39	3,16	2,39
TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2019				
(Se ha aumentado la tabla del 2018 el 1,35%, aplicable desde el 1 de enero de 2019)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	39,57	0,00	2,38
Encargado de sección	4	39,57	0,00	2,36
Afilador	5	36,53	0,33	2,36
Aserrador de primera	5	36,53	0,33	2,36
Aserrador de segunda	6	33,48	0,59	2,34
Peón especializado	7	30,43	1,67	2,33
Peón	7	30,43	1,67	2,33
Aprendiz de 3.º, 2.º y 1.º año;	Nota	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	5	36,53	0,33	2,34
Conductor sin carnet especial	6	33,48	0,60	2,34



Motosierrista	6	33,48	0,60	2,34
Tractorista sin carnet especial	6	33,48	0,60	2,34
Tractorista con carnet especial	6	33,48	3,31	2,34
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	30,43	3,31	2,98
Guarda y Vigilante	7	30,43	1,67	2,98
Limpiadores/as	7	30,43	1,67	2,98
Jefe de Oficina	5	36,53	7,98	2,41
Oficial 1.ª administrativo	5	36,53	1,15	2,36
Oficial 2ª administrativo	6	33,48	3,31	2,34
Auxiliar administrativo	6	33,48	0,00	2,33
Ayudante de aserrador	6	33,48	0,00	2,33
Aspirante. Art. 18.C Convenio	Nota	Nota	Nota	Nota
Nota: Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el 75%, el 85% y 95% del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato.				
TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2020				
(Se ha aumentado la tabla del 2019 el 1,35%, aplicable desde el 1 de enero de 2020)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado contra maestre	4	40,10	0,00	2,41
Encargado de sección	4	40,10	0,00	2,39
Afilador	5	37,02	0,33	2,39
Aserrador de primera	5	37,02	0,33	2,39
Aserrador de segunda	6	33,93	0,60	2,37



Peón especializado	7	30,84	1,69	2,36
Peón	7	30,84	1,69	2,36
Aprendiz de 3.º, 2.º y 1.º año;	Nota	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	5	37,02	0,34	2,37
Conductor sin carnet especial	6	33,93	0,61	2,37
Motosierrista	6	33,93	0,61	2,37
Tractorista sin carnet especial	6	33,93	0,61	2,37
Tractorista con carnet especial	6	33,93	3,35	2,37
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	30,84	3,35	3,02
Guarda y Vigilante	7	30,84	1,69	3,02
Limpiadores/as	7	30,84	1,69	3,02
Jefe de Oficina	5	37,02	8,09	2,44
Oficial 1.ª administrativo	5	37,02	1,16	2,39
Oficial 2ª administrativo	6	33,93	3,35	2,37
Auxiliar administrativo	6	33,93	0,00	2,36
Ayudante de aserrador	6	33,93	0,00	2,36
Aspirante. Art. 18.C Convenio	Nota	Nota	Nota	Nota
Nota: Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el 75%, el 85% y 95% del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato.				
TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2021				
(Se ha aumentado la tabla del 2020 el 1,35%, aplicable desde el 1 de enero de 2021)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte



Encargado contraestrate	4	40,64	0,00	2,44
Encargado de sección	4	40,64	0,00	2,42
Afilador	5	37,52	0,34	2,42
Aserrador de primera	5	37,52	0,34	2,42
Aserrador de segunda	6	34,40	0,61	2,40
Peón especializado	7	31,26	1,71	2,39
Peón	7	31,26	1,71	2,39
Aprendiz de 3.º, 2.º y 1.º año;	Nota	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	5	37,52	0,34	2,40
Conductor sin carnet especial	6	34,40	0,62	2,40
Motosierrista	6	34,40	0,62	2,40
Tractorista sin carnet especial	6	34,40	0,62	2,40
Tractorista con carnet especial	6	34,40	3,40	2,40
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	31,26	3,40	3,06
Guarda y Vigilante	7	31,26	1,71	3,06
Limpiadores/as	7	31,26	1,71	3,06
Jefe de Oficina	5	37,52	8,20	2,47
Oficial 1.ª administrativo	5	37,52	1,18	2,42
Oficial 2ª administrativo	6	34,40	3,40	2,40
Auxiliar administrativo	6	34,40	0,00	2,39
Ayudante de aserrador	6	34,40	0,00	2,39
Aspirante. Art. 18.C Convenio	Nota	Nota	Nota	Nota
Nota: Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el 75%, el 85% y 95% del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato.				



CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 67 - Lunes, 5 de junio de 2023)				
Código de Convenio	40100015012013			
Artículo 6. Tablas salariales				
Se pacta un único pago de	100	euros no consolidables, para todos los trabajadores afectados por este Convenio, durante el año 2023		
Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias	2	de treinta días del salario, incrementada, en su caso, con la cantidad correspondiente a 37 días y medio de antigüedad consolidada que pudiera tener el trabajador		
(30 días de salario y 37,5 de antigüedad en cada paga) y, en su caso, el complemento ad personam referido en el art. 6				
Artículo 10. Dietas				
dietas mínimas a razón de	45,48	euros para el año 2022		



media dieta	23,60	euros para el año 2022		
Las cantidades devengadas por dieta y media dieta, se incrementarán cada año en el mismo porcentaje en el que se incrementan los salarios				
	2%	en el año 2023		
y	2,50%	en el año 2024		
Los gastos de locomoción ... en el propio vehículo del trabajador	0,36	euros por kilómetro recorrido para el año 2022		
incrementándose en los años 2023 y 2024 en el mismo porcentaje en el que se incrementan los salarios, y que se recoge en el artículo 6 de este Convenio				
Artículo 11. Plus de transporte	por día efectivamente trabajado			
Artículo 13. Jornada de trabajo	1752	horas		
Artículo 22. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos ... incremento del	20%	sobre su salario base		
Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo	15%	aplicado al tiempo realmente trabajado		
TABLA SALARIAL CARPINTERÍAS 2022				



(Se ha aumentado la Tabla del 2021 el 2%, aplicables desde el 1 de enero de 2022)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	44,65	0	2,79
Encargado de Sección	4	41,45	0,00	2,72
Oficial Preparador-Trazador	4	41,45	0,00	2,72
Oficial de Primera	5	38,27	2,07	2,71
Oficial de Segunda	5	38,28	0,00	2,52
Especialista de serie	6	35,08	1,62	2,47
Oficial montador	5	38,28	0,00	2,47
Ayudante	6	35,08	0,11	2,37
Peón y aprendiz 3.er año	7	31,89	3,03	2,37
Ordenanza-Basculero	7	31,89	3,21	2,37
Conductor con carné C	5	38,27	2,09	2,71
Conductor con carné B	6	35,08	2,28	2,52
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	0,00	2,20
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	0,00	2,02
Aprendiz menor de 18 años	6	NOTA	0,00	1,93
Jefe de Oficina	4	41,45	6,82	3,27
Oficial de primera administrativo	5	38,27	2,84	2,74
Oficial de segunda administrativo	5	38,28	0,00	2,44
Auxiliar de Oficina	6	35,08	0,29	2,38
Aspirante menor de 18 años	6	NOTA	0,00	1,93
Telefonista	6	35,08	0,29	2,38
Mecanógrafo	6	35,08	0,29	2,38
Viajante	5	38,28	0,00	2,44
Corredor de Plaza	6	35,08	3,22	2,44



TABLA SALARIAL CARPINTERÍAS 2023				
(Se ha aumentado la Tabla del 2022 el 2%, aplicables desde el 1 de enero de 2023)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	45,54	0	2,85
Encargado de Sección	4	42,28	0,00	2,78
Oficial Preparador-Trazador	4	42,28	0,00	2,78
Oficial de Primera	5	39,04	2,11	2,77
Oficial de Segunda	5	39,05	0,00	2,57
Especialista de serie	6	35,78	1,65	2,52
Oficial montador	5	39,05	0,00	2,52
Ayudante	6	35,78	0,11	2,41
Peón y aprendiz 3.er año	7	32,52	3,09	2,41
Ordenanza-Basculero	7	32,52	3,28	2,41
Conductor con carné C	5	39,04	2,13	2,77
Conductor con carné B	6	35,78	2,33	2,57
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	0,00	2,25
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	0,00	2,06
Aprendiz menor de 18 años	6	NOTA	0,00	1,97
Jefe de Oficina	4	42,28	6,96	3,34
Oficial de primera administrativo	5	39,04	2,89	2,80
Oficial de segunda administrativo	5	39,05	0,00	2,49
Auxiliar de Oficina	6	35,78	0,29	2,42
Aspirante menor de 18 años	6	NOTA	0,00	1,97
Telefonista	6	35,78	0,29	2,42
Mecanógrafo	6	35,78	0,29	2,42
Viajante	5	39,05	0,00	2,49
Corredor de Plaza	6	35,78	3,29	2,49



TABLA SALARIAL CARPINTERÍAS 2024				
(Se ha aumentado la Tabla del 2023 el 2,5%, aplicables desde el 1 de enero de 2024)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	46,68	0	2,92
Encargado de Sección	4	43,34	0,00	2,85
Oficial Preparador-Trazador	4	43,34	0,00	2,85
Oficial de Primera	5	40,01	2,16	2,84
Oficial de Segunda	5	40,02	0,00	2,63
Especialista de serie	6	36,67	1,70	2,58
Oficial montador	5	40,02	0,00	2,58
Ayudante	6	36,67	0,11	2,47
Peón y aprendiz 3.er año	7	33,34	3,17	2,47
Ordenanza-Basculero	7	33,34	3,36	2,47
Conductor con carné C	5	40,01	2,19	2,84
Conductor con carné B	6	36,67	2,39	2,63
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	0,00	2,30
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	0,00	2,11
Aprendiz menor de 18 años	6	NOTA	0,00	2,02
Jefe de Oficina	4	43,34	7,13	3,42
Oficial de primera administrativo	5	40,01	2,96	2,87
Oficial de segunda administrativo	5	40,02	0,00	2,55
Auxiliar de Oficina	6	36,67	0,30	2,48
Aspirante menor de 18 años	6	NOTA	0,00	2,02
Telefonista	6	36,67	0,30	2,48
Mecanógrafo	6	36,67	0,30	2,48



Viajante	5	40,02	0,00	2,55
Corredor de Plaza	6	36,67	3,37	2,55
TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2022				
(Se ha aumentado la tabla del 2021 el 2%, aplicable desde el 1 de enero de 2022)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	41,45	0	2,49
Encargado de sección	4	41,45	0,00	2,47
Afilador	5	38,27	0,35	2,47
Aserrador de primera	5	38,27	0,35	2,47
Aserrador de segunda	6	35,09	0,62	2,45
Peón especializado	7	31,89	1,74	2,44
Peón	7	31,89	1,74	2,44
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año;	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	38,27	0,35	2,45
Conductor sin carnet especial	6	35,09	0,63	2,45
Motosierrista	6	35,09	0,63	2,45
Tractorista sin carnet especial	6	35,09	0,63	2,45
Tractorista con carnet especial	6	35,09	3,47	2,45
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	31,89	3,47	3,12
Guarda y Vigilante	7	31,89	1,74	3,12
Limpiadores/as	7	31,89	1,74	3,12
Jefe de Oficina	5	38,27	8,36	2,52
Oficial 1.º administrativo	5	38,27	1,20	2,47
Oficial 2º administrativo	6	35,09	3,47	2,45
Auxiliar administrativo	6	35,09	0,00	2,44



Ayudante de aserrador	6	35,09	0,00	2,44
Aspirante. Art. 18.C Convenio	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
NOTA:	Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el			
	75%			
el	85%			
y	95%	del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato		
TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2023				
(Se ha aumentado la tabla del 2022 el 2%, aplicable desde el 1 de enero de 2023)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	42,28	0	2,54
Encargado de sección	4	42,28	0,00	2,52
Afilador	5	39,04	0,35	2,52
Aserrador de primera	5	39,04	0,35	2,52
Aserrador de segunda	6	35,79	0,63	2,50
Peón especializado	7	32,52	1,78	2,49
Peón	7	32,52	1,78	2,49
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año;	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	39,04	0,35	2,50
Conductor sin carnet especial	6	35,79	0,65	2,50
Motosierrista	6	35,79	0,65	2,50



Tractorista sin carnet especial	6	35,79	0,65	2,50
Tractorista con carnet especial	6	35,79	3,54	2,50
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	32,52	3,54	3,18
Guarda y Vigilante	7	32,52	1,78	3,18
Limpiadores/as	7	32,52	1,78	3,18
Jefe de Oficina	5	39,04	8,53	2,57
Oficial 1.ª administrativo	5	39,04	1,23	2,52
Oficial 2ª administrativo	6	35,79	3,54	2,50
Auxiliar administrativo	6	35,79	0,00	2,49
Ayudante de aserrador	6	35,79	0,00	2,49
Aspirante. Art. 18.C Convenio	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
NOTA:	Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el			
	75%			
el	85%			
y	95%	del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato		
TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2024				
(Se ha aumentado la tabla del 2023 el 2,5%, aplicable desde el 1 de enero de 2024)				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	43,34	0	2,6
Encargado de sección	4	43,34	0,00	2,58



Afilador	5	40,01	0,36	2,58
Aserrador de primera	5	40,01	0,36	2,58
Aserrador de segunda	6	36,68	0,65	2,56
Peón especializado	7	33,34	1,82	2,55
Peón	7	33,34	1,82	2,55
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año;	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	40,01	0,36	2,56
Conductor sin carnet especial	6	36,68	0,66	2,56
Motosierrista	6	36,68	0,66	2,56
Tractorista sin carnet especial	6	36,68	0,66	2,56
Tractorista con carnet especial	6	36,68	3,63	2,56
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	33,34	3,63	3,26
Guarda y Vigilante	7	33,34	1,82	3,26
Limpiadores/as	7	33,34	1,82	3,26
Jefe de Oficina	5	40,01	8,74	2,63
Oficial 1.ª administrativo	5	40,01	1,26	2,58
Oficial 2ª administrativo	6	36,68	3,63	2,56
Auxiliar administrativo	6	36,68	0,00	2,55
Ayudante de aserrador	6	36,68	0,00	2,55
Aspirante. Art. 18.C Convenio	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
NOTA:	Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el			
	75%			
el	85%			
y	95%	del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato		
\\\\\\				



CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 30 - Miércoles, 11 de marzo de 2026)				
Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias				
Gratificaciones	2			
Paga de verano	treinta días del salario + 37 días y medio de antigüedad + complemento ad personam	antes del 30 de junio	del 1 de enero al 30 de junio	
Paga de Navidad	treinta días del salario + 37 días y medio de antigüedad + complemento ad personam	20 de diciembre	del 1 de julio al 31 de diciembre	
Artículo 9. Vacaciones				
días naturales	30			



retribución	promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias			
Artículo 10. Dietas				
dieta completa	48,98	euros para el año 2025		
media dieta	25,41	euros para el año 2025		
gastos de locomoción	0,39	euros por kilómetro recorrido para el año 2025		
Artículo 11. Plus de transporte				
por día efectivamente trabajado				
Artículo 12. Horas extraordinarias				
El importe de la hora extraordinaria será el que fije de común acuerdo el empresario y el trabajador				
Artículo 13. Jornada de trabajo				
de	1752	horas		



Artículo 16. Baja por enfermedad				
IT por enfermedad, bien sea de tipo común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores percibirán de sus empresas un complemento que sumado a la cantidad que les corresponda percibir de la Seguridad Social, complete hasta el 100% el salario y complementos salariales, excluyendo posibles percepciones de dietas, plus de transporte o cualquier otra clase de beneficios distintos				
TABLA SALARIAL CARPINTERÍAS 2025				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	48,08	0	3,01
Encargado de Sección	4	44,64	0	2,94
Oficial Preparador-Trazador	4	44,64	0	2,94
Oficial de Primera	5	41,21	2,22	2,93
Oficial de Segunda	5	41,22	0	2,71
Especialista de serie	6	37,77	1,75	2,66
Oficial montador	5	41,22	0	2,66
Ayudante	6	37,77	0,11	2,54
Peón y aprendiz 3.er año	7	34,34	3,27	2,54
Ordenanza-Basculero	7	34,34	3,46	2,54
Conductor con carné C	5	41,21	2,26	2,93
Conductor con carné B	6	37,77	2,46	2,71
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	-	2,37



Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	-	2,17
Aprendiz menor de 18 años	6	NOTA	-	2,08
Jefe de Oficina	4	44,64	7,34	3,52
Oficial de primera administrativo	5	41,21	3,05	2,96
Oficial de segunda administrativo	5	41,22	0	2,63
Auxiliar de Oficina	6	37,77	0,31	2,55
Aspirante menor de 18 años	6	NOTA	-	2,08
Telefonista	6	37,77	0,31	2,55
Mecanógrafo	6	37,77	0,31	2,55
Viajante	5	41,22	0	2,63
Corredor de Plaza	6	37,77	3,47	2,63
TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2025.				
Categoría	Grupo	Salario base	Complem. Ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	44,64	0	2,68
Encargado de sección	4	44,64	0	2,66
Afilador	5	41,21	0,37	2,66
Aserrador de primera	5	41,21	0,37	2,66
Aserrador de segunda	6	37,78	0,67	2,64
Peón especializado	7	34,34	1,87	2,63
Peón	7	34,34	1,87	2,63
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año;	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	41,21	0,37	2,64
Conductor sin carnet especial	6	37,78	0,68	2,64
Motosierrista	6	37,78	0,68	2,64
Tractorista sin carnet especial	6	37,78	0,68	2,64
Tractorista con carnet especial	6	37,78	3,74	2,64



Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	34,34	3,74	3,36
Guarda y Vigilante	7	34,34	1,87	3,36
Limpiadores/as	7	34,34	1,87	3,36
Jefe de Oficina	5	41,21	9	2,71
Oficial 1.ª administrativo	5	41,21	1,3	2,66
Oficial 2ª administrativo	6	37,78	3,74	2,64
Auxiliar administrativo	6	37,78	0	2,63
Ayudante de aserrador	6	37,78	0	2,63
Aspirante. Art. 18.C Convenio	NOTA	NOTA	NOTA	NOTA
NOTA: Según el artículo 18.C) del convenio, el salario base será el 75%, el 85% y 95% del salario del grupo 6 para el primero, segundo y tercer año del contrato.				