

Convenio Colectivo Industrias de La Madera de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21000295011981	ACTUALIZACIÓN	2023/10/20
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 200 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-madera-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De La Madera. Última actualización a: 20-10-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 200 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 200/23 - 20/10/2023)

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE LA MADERA.

Expediente: 21/01/0154/2023.

Fecha: 05/10/2023.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: GERARDO FERNANDEZ GOMEZ.

Código 21000295011981.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2023 por la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera de Huelva y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales UGT y CC. OO y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del

Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LA MADERA EN LA PROVINCIA DE HUELVA 2023, 2024 y 2025.

TÍTULO PRELIMINAR. ÁMBITOS, VINCULACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio es de ámbito provincial y será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera que se relacionan y detallan en el anexo I del mismo.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y persona trabajadora de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.



Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL, DURACIÓN Y VIGENCIA.

Las normas contenidas en el presente Convenio Provincial empezarán a regir a partir del día 1º de Enero de 2.023 y su vigencia tendrá una duración de tres años, finalizando el 31 de Diciembre de 2.025, comprometiéndose ambas partes a iniciar, dos meses antes de su finalización, las negociaciones para concretar el siguiente que lo sustituya.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligaciones, manteniéndose las normativas hasta la firma del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. 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. 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 5º.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DEL CONVENIO.

El Convenio se tendrá por denunciado dos meses antes de la finalización de su vigencia, manteniéndose ultractivo mientras no se firme un nuevo convenio.

Artículo 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual con cualquiera otra retribución existente en el momento de entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actualmente pactadas en cómputo anual, en caso contrario, serán absorbidas por las mismas.



Artículo 7º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSA.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal.

TÍTULO I. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO 1

Artículo 8º.- FORMA Y MODALIDADES DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Las empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, primando de entre todas ellas los contratos que generen la estabilidad en el empleo y remitirán al Comité de Empresa o Delegados/as de personal , en su caso, las copias básicas de dichos contratos dentro del plazo reglamentario.

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.

A) Contratos por circunstancias de la producción :

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, 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.

Se entenderá por circunstancias de la producción:

A.1 . 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 los supuestos de fijos discontinuos.

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

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

A.2. 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.

B) Sustitución de persona trabajadora

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, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Contrato formativo.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. . 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 regulada en el apartado 3.

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, salvo en el supuesto previsto en el artículo

35.3. 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.

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

m) La retribución será del sesenta por ciento el primer año y del setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en el presente 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.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuad a al n ivel 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 currículum 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, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la 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.

D) Contrato Fijo-Discontinuo

Son aquellas personas contratadas con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

La prestación del trabajo, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá de los periodos de actividad de la empresa.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuas y los días de trabajo efectivo durante los periodos de actividad dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

El contrato fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, el plazo máximo de inactividad entre subcontratos será de ocho meses. Asimismo, se acuerda que se podrán concertar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, atendiendo a las características del sector.

Este personal deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar los trabajos o funciones, propias de su categoría y profesión, por la que haya adquirido tal condición teniendo preferencia respecto del personal eventual.

Las empresas, confeccionarán un listado o escalafón de las personas fijas discontinuas, con especificación de las diferentes categorías profesionales o especialidades empleadas en la empresa, así como, el orden y número que le corresponda a cada persona trabajadora fija discontinua por antigüedad dentro de dicha categoría o



especialidad, que deberá ser de conocimiento y libre acceso de los trabajadores fijos discontinuos y los representantes legales de los trabajadores.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de 5 días. Se podrá realizar de forma telemática por medio de correo electrónico o sistema de mensajería instantánea que previamente se acuerde en la empresa.

A tal fin la persona trabajadora facilitará a la empresa todos sus datos y medios con el fin de efectuar el llamamiento, comprometiéndose a comunicarle cualquier variación que se produzca en los referidos datos.

El llamamiento se llevará respetando el orden de antigüedad del trabajador y en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir y las funciones que la persona trabajadora tiene que desarrollar.

Si la persona trabajadora no acude al llamamiento y no se incorpora al puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo y se considerará baja voluntaria. Se perderá igualmente la condición de fijo discontinuo y se extinguirá su contrato, a todos los efectos y por la mismas causas que pierda en la condición de fijos cualquier persona trabajadora que tuviese esa condición.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Artículo 9º.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo General.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo de los trabajadores que necesite, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 10º.- PRUEBAS DE APTITUD.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a las personas interesadas las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.



Artículo 11º.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

CAPÍTULO II. Duración del contrato

Artículo 12º.- PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que en ningún caso podrá exceder de:

- a. Técnicos titulados: seis meses.
- b. Resto de Trabajadores: dos meses.
- c. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores para trabajadores que no sean técnicos titulados: tres meses.

Artículo 13º.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE JUBILACIÓN.

Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el real decreto 1194/ 1985, de 17 de Julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

Artículo 14º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

Artículo 15º Previsión de transformación de contratos temporales a efecto de



cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de intensivos autonómicos a la contratación indefinida:

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

CAPÍTULO III. Ordenación y organización del trabajo.

Artículo 16º.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 17º.- COMPETENCIA ORGANIZATIVA.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º. La existencia de la actividad normal.

2º. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3º. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5º. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas,



maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6°. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados/as, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 18°.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1º. La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de personal y a los Delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

2º. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Artículo 19°.- NUEVAS TECNOLOGÍAS.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Así mismo se deberá facilitar a las personas trabajador 's afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20°.- REVISIÓN DE VALORES.

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1 - Mecanización.

2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.

3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.

4.- Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6.- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Artículo 21º.- ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO.

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a. Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».

b. Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de mediación científica del trabajo.

c. Rendimiento normal : Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d. Rendimiento óptimo : Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e. Tiempo máquina : Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f. Tiempo normal : Es el invertido por una persona trabajadora en una determinada operación en actividad normal , sin incluir tiempos de recuperación.

12

g. Trabajo óptimo : Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

h. Trabajo limitado en actividad normal : Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo . La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina , al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajasen a actividad normal.

i . Trabajo limitado en actividad óptima : La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina » realizado en actividad óptima . En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Artículo 22º.- TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE



VALORACIÓN.

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias :

- a. Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b . Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c. Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d. Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e. La calidad de los materiales empleados.
- f. La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g. Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- h. . Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica.

Artículo 23º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las partes firmantes se remiten a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de la Madera.

Artículo 24º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Hasta en tanto no se proceda a una regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional.

Artículo 25º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a. Desplazamientos.
- b. Traslados.

Artículo 26º.- DESPLAZAMIENTOS.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un periodo de tiempo inferior a doce meses dentro de un periodo de tres años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su



domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los afectados con los siguientes plazos :

1º. De tres a quince días: Dos días laborables.

2º. De dieciséis a treinta días: Tres días laborables.

3º. De treinta y uno a noventa días: Cinco días laborables.

4º. Más de noventa días: Siete días laborables.

La persona trabajadora desplazada 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.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos de viaje que se originen.

Artículo 27º.- TRASLADOS.

1º.- Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora 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 una persona trabajadora permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora afectada 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 periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles . Dicho periodo 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 las persona trabajadoras afectadas.

2º.- Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 por 100 de la remuneración anual salarial, «y los pluses extrasalariales de carácter periódico», de la persona trabajadora a los efectos indicados en el artículo 40.1 del estatuto de los Trabajadores.

De este 75 por 100 de indemnización será abonado un 35 por 100 al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10 por 100 a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente , a contar desde la fecha del traslado . Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

3º.- El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo, cuya regulación se efectuará, en su caso, por la negociación colectiva de ámbito inferior.

CAPÍTULO V

Artículo 28º.- JORNADA.

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

Para adecuar la jornada anual establecida anteriormente a las exigencias de los calendarios correspondientes al año 2023, 2024 y 2025, se respetarán los pactos establecidos al efecto en cada empresa.

Jornada de Verano.- Las empresas podrán establecer una jornada continuada en el mes de agosto de 7 horas diarias. En el caso de que así sea, para compensar la hora diaria perdida el trabajador que disfrute de dicha jornada continuada sólo tendrá derecho a 7 días y medio no laborables de los especificados en el párrafo anterior.

Artículo 29º.- DISTRIBUCION DE LA JORNADA.

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril.

Una vez establecido el nuevo calendario, la modificación al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

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

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

4º.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a las personas trabajadoras afectadas, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista



representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

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

CAPÍTULO VI Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos.

Artículo 30º.- ESTRUCTURA ECONÓMICA

Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Incremento Salarial:

Para el año 2023 los salarios serán los establecidos en la Tabla Salarial del presente Convenio contenida en el Anexo III del mismo. Los atrasos generados como consecuencia de este incremento se abonarán a lo largo del año 2023.

El incremento salarial pactado para el año 2024 ha consistido en el 3% aplicado sobre las tablas salariales del año 2023 y contenidas en el Anexo IV del convenio. Los atrasos generados como consecuencia de este incremento se abonarán a lo largo del año 2024.

El incremento salarial pactado para el año 2025 ha consistido en el 3% aplicado sobre las tablas salariales del año 2024 y contenidas en el Anexo V del convenio. Los atrasos generados como consecuencia de este incremento se abonarán a lo largo del año 2025.

Artículo 31º.- SALARIOS.

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

1º.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a. Salario base.

b. Complementos : Personales . Antigüedad consolidada. De puesto de trabajo. De cantidad o calidad de trabajo. Pagas extraordinarias. Complementos de Convenio y Horas extraordinarias.

2º.- Complementos no salariales:

La prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por la persona trabajadora para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas , ropa de trabajo , gastos de



viajes o locomoción , estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 32º.- DEVENGO DEL SALARIO.

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según lo establecido en este convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 33º.- SALARIO BASE.

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada una de las categorías en las tablas salariales de este convenio.

Artículo 34º.- SALARIO HORA ORDINARIA.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada categoría correspondiente fijada en este Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 35º.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

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

Artículo 36º.- COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD.

A partir del 30 de septiembre de 1.996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran generado o generen antes del 30 de septiembre de 1 .996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha.

Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada persona trabajadora como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada », no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 37º.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

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

Artículo 38º.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1º.- A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarse un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º.- 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.

3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 39º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 30 por 100 del salario base que corresponda según las tablas salariales de este Convenio.

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

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

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



- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 40º.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS.

Son aquellos complementos salariales que deba percibir la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

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

Artículo 41º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

Paga de Verano : Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas de este Convenio , incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

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 42º.- PAGO DEL SALARIO.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por la persona trabajadora debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.



El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

La persona trabajadora, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 43º.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.

1º.- La retribución a percibir por vacaciones, que serán de 30 días naturales, 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.

2º.- las personas trabajadoras 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.

3º.- Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si la persona trabajadora hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4º.- 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. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 44º.- COMPLEMENTOS DE CONVENIO.

El plus a la asistencia será abonado por jornadas completas y se tendrá en cuenta para el cálculo del importe de las horas extraordinarias; no computándose sin embargo en las retribuciones que perciban las personas trabajadoras en los días no trabajados: domingos y demás festivos y en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

Artículo 45º.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

Plus de Distancia : Todas las empresas afectadas en el presente convenio que la tengan establecida, seguirán abonando este concepto en la forma y cuantía estipulada : las que no la tengan abonarán la cantidad de 0,11 Euros por kilómetro para 2023, 2024 y 2025.

Indemnización por herramientas : Si las empresas afectadas por el presente convenio no facilitaran a sus



productores las herramientas necesarias para el trabajo y las utilizadas fueran propiedad del productor, abonarán a éstos por dicha aportación 1,48 Euros a la semana para los profesionales y especialistas durante el año 2023, 1,52 para el año 2024 y 1,57 durante el año 2024 y 0,70 Euros a la semana para los contratos formativos durante el año 2023, 2024 y 2025.

Cuando las herramientas sean propiedad de la empresa, ésta no tendrá que abonar cantidad alguna y dichas herramientas no podrán ser utilizadas en trabajos particulares.

Prendas de trabajo : Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán, al año, dos prendas de trabajo adecuadas a cada persona trabajadora, así como los medios de protección previstos en la Ley de Prevención de Riesgos.

Artículo 46º. DIETAS Y MEDIAS DIETAS.

1º.- La dieta es un concepto de devengo extrasalarial , de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

4º.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución de la persona trabajadora.

5º.- El importe de la dieta completa y la media dieta será de 30,90 y 12,37 Euros, respectivamente durante el año 2023.

Para el año 2023 será: 31 ,83 euros la completa y 12,74 euros la media

Para el año 2024 será: 32,78 euros la completa y 13,12 euros la media.

Artículo 47- INDEMNIZACION POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Las empresas abonarán desde el primer día a su personal dado de baja, por accidente laboral o enfermedad profesional, la diferencia existente entre la percepción económica que reciban de las respectivas Entidades Gestoras y el salario base del convenio más antigüedad.

Artículo 48º.- PÓLIZA DE SEGUROS

Las empresas afectadas por el presente convenio concertarán una póliza de seguros que cubra en los casos de muerte o invalidez derivada de accidente, sea o no laboral, las siguientes indemnizaciones :

- Por muerte: 8.292,86 Euros para el año 2023, 8.541,65 Euros para el año 2024 y 8.797,90 euros para 2025.
- Por invalidez: 9.356,73 euros para 2023, 9.637,43 euros para 2024 y 9.926,55 para 2025.

El incremento que sobre las cantidades establecidas en el convenio anterior supone las precitadas indemnizaciones sólo entrará en vigor a los 30 días de haberse publicado este Convenio en el Boletín de la Provincia de Huelva.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las personas trabajadoras contratados después del 31 de Diciembre de 1.995 al tratarse de un concepto reservado para la negociación colectiva de ámbito estatal por el Convenio estatal de la Madera.

CAPÍTULO VII. Formación continua

Artículo 49º.- FORMACIÓN CONTINUA.

Las partes firmantes convienen en remitirse a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para la Madera.

CAPÍTULO VIII. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 50º.- PERMISOS Y LICENCIAS.

La persona trabajadora , previo aviso y justificación , podrá ausentarse del trabajo , por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo I1, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio , salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 51º.- EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo . El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical , perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 52º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1.- La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeto a un contrato de duración temporal, la

duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción a éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para el cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3.- La persona trabajadora excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igualo similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 53º.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS.

Se estará lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y en relación al Real Decreto 1251/2001 o normas que lo sustituyan.

Artículo 54º.- DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS.

1º.- En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia de la persona trabajadora, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente a la persona trabajadora en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2º.- Durante el período de excedencia, la persona trabajadora, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

CAPÍTULO IX. Extinción de la relación laboral.

Artículo 55º.- PREAVISOS Y CESES.

El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito a la persona



trabajadora 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 la persona trabajadora 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 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 contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- Técnicos: Un mes.
- Resto del personal: 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 los expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere la persona trabajadora 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 personal fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

CAPÍTULO X. Régimen disciplinario.

Artículo 56º.- FALTAS Y SANCIONES.

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

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

Artículo 57º.- FALTAS LEVES.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

10º.- La embriaguez ocasional.

11º.- Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo , sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 58º.- FALTAS GRAVES.

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

2º.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

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

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

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

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

7º.- Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.

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

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

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

11 º.- La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.



- 12º.- No advertir e instruir adecuadamente a otras personas trabajadoras sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13º.- Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14º.- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15º.- Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16º.- La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17º.- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18º.- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19º.- No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20º.- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.

Artículo 59º.- FALTAS MUY GRAVES.

- 1º.- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2º.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3º.- El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5º.- Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6º.- La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando estos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7º.- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9º.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 60º.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

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



- a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b. La categoría profesional del mismo.
- c. La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

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

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiera.

TÍTULO II. DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 61º.- 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. Así mismo, 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.

Artículo 62º.- ELECCIONES SINDICALES-CANDIDATOS.

Las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como prevé en la selección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63º.- CREDITO HORARIO

En ningún caso este podrá ser inferior a 16 horas mensuales.

Los Delegados/as Sindicales, de acuerdo con el Sindicato a que pertenezca, tendrá derecho a la acumulación de horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 64º.- DERECHO DE REUNIÓN

1 º.- Las persona trabajadoras 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 personas trabajadoras no inferior a 33 por 100 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.

2º.- 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 acordada 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.

3º.- La 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.

De los Sindicatos

Artículo 65º.- DELEGADO SINDICAL.

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 n 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.

1 .- El Delegado/a sindical deberá ser el trabajador/a que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa , tendrá reconocida 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 las personas trabajadoras 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 vigente.
2. - Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezca en los convenios de ámbito inferior.
- 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/as 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 de que se trate.

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los las personas trabajadoras de ésta afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tableros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as 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.

Artículo 66°.- CUOTA SINDICAL.

En los centros de trabajo, a solicitud formula 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.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La persona trabajadora podrá en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 67º.- 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 la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentará antes de producirse la excedencia forzosa.

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

TÍTULO III. PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 68º. SUMISION AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Las partes firmantes se remiten a la legislación reguladora del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Las persona trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada , se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 69º. COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad

por cada una de las partes, sindical y empresarial , en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c. Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Federación Onubense de Empresarios, Avda . de la Ría nº 3 – 21 .001 de Huelva.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación adm inistrativa o jurisdiccional que se promueva , las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sea de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propu esta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada , o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho pl azo si haberse producido resol ución ni dictamen , quedará abierta la vía administrativa o jurisd iccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.



Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragadas por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

D.T. 1ª. Salud laboral.

Se estará a lo que las partes acuerden según lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo Estatal para la Madera.

DISPOSICIONES ADICIONALES

D.A. 1ª. Igualdad de oportunidades y trato.

Con carácter general, y para todas las empresas, se establece la obligación de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad se contempla el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores en el caso de que sea preceptivo.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores (según el RD6/2019) las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020 que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.



- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

Según el Artículo 3 del RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas aplicarán el principio de transparencia retributiva entendido como aquél 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. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el Artículo 28.1. ET vincula a todas las empresas del sector del presente convenio colectivo, independientemente del número de personas trabajadoras.

Se deben valorar :

- La naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido legalmente como el efectivamente desempeñado.
- Condiciones educativas: cualificaciones regladas que guarden relación con el puesto.
- Condiciones profesionales o de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el puesto (experiencia, formación no reglada).
- Condiciones laborales: factores relevantes en el desempeño de la actividad.

D.A. 2ª. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Las partes firmantes convienen en que el acoso y la violencia afectan directamente a la dignidad de la persona trabajadora, así como a la productividad y a la eficiencia en el trabajo, condenándolos expresamente y considerando que es de interés mutuo de empleadores/as y trabajadores/as ocuparse de esta cuestión que puede tener serias consecuencias sociales y económicas.

D.A. 3ª: Cláusula de Inaplicación Salarial

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera

ANEXO I. Ámbito Funcional.

1º.- Labores forestales .

2º.- Aserrío de madera



- 3º.- Carpintería mecánica .
- 4º.- Carpintería de taller
- 5º.- Persianas.
- 6º.- Ebanistería.
- 7º.- Industrias del mueble y actividades anexas.
- 8º.- Tapicería.
- 9º.- Somieres.
- 10º.- Chapas y tableros contrachapados.
- 11º.- Tableros alistonados.
- 12º.- Tabl eros aglomerados y de fibra.
- 13º.- Fabricación de puertas de madera
- 14º.- Tonelería.
- 15º.- Carrocerías.
- 16º.- Carreterías.
- 17º.- Tornería.
- 18º.- Tallistas.
- 19º.- Artesanía y decoración de la madera.
- 20º.- Modelistas.
- 21º.- Marcos y molduras.
- 22º.- Cesteria, muebles de junco , médula y mimbre.
- 23º.- Brochas, pinceles , cepillos y escobas.
- 24º.- Envases, embalajes y paletas.
- 25º.- Hormas y tacones.
- 26º.- Parquets, entarimados y actividades conexas , (fabricación , colocación, reparación y mantenimiento de pavimentos de madera).
- 27º.- Almacenes de maderas en general.
- 28º.- Fabricación de virutillas y briquetas .
- 29º.- Ataúdes y féretros.
- 30º.- Prefabricados de madera (casas, saunas, etc.).
- 31º.- Preservación de madera y postes.
- 32º.- Otras actividades industriales de la madera :
 - Baúles.
 - Billares.

ANEXO III.- Tabla salarial Año 2023.

CATEGORIA	S.BASE MENSUAL / DIARIO	PLUS ASISTENCIA	PAGA JUNIO	PAGA NAVIDAD	S. BASE ANUAL 2023
TÉCNICOS	mensual				
Ingenieros Licenciados	1.307,85 €	178,10 €	1.890,78 €	1.890,78 €	21.613,05 €
Peritos	1.222,19 €	162,32 €	1.759,20 €	1.759,20 €	20.132,51 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	mensual				
Jefe de Admón	1.131,71 €	161,77 €	1.665,67 €	1.665,67 €	18.853,08 €
Oficial de 1º	1.063,86 €	142,70 €	1.553,74 €	1.553,74 €	17.586,18 €
Programador PC	1.063,86 €	142,70 €	1.553,74 €	1.553,74 €	17.586,18 €
Oficial de 2º	1.027,46 €	100,07 €	1.451,97 €	1.451,97 €	16.434,33 €
Oped.Consola y Term.	1.027,46 €	100,07 €	1.451,97 €	1.451,97 €	16.434,33 €
Auxiliar Administrativo	1.006,67 €	30,69 €	1.335,85 €	1.335,85 €	15.120,00 €
Personal Subalterno	1.006,67 €	30,69 €	1.335,85 €	1.335,85 €	15.120,00 €
S.BASE DIARIO	diario				
Encargado	33,99 €	6,43 €	1.503,13 €	1.503,13 €	17.013,41 €
Oficial de 1º	33,22 €	4,92 €	1.432,41 €	1.432,41 €	16.212,90 €
Oficial de 2º	32,67 €	3,78 €	1.380,49 €	1.380,49 €	15.625,28 €
Conductor 1º camión	33,22 €	4,92 €	1.432,41 €	1.432,41 €	16.212,90 €
Conductor 2º camión	32,67 €	3,78 €	1.380,49 €	1.380,49 €	15.625,28 €
Ayudante	32,90 €	2,33 €	1.350,98 €	1.350,98 €	15.291,20 €
Peón especialista	32,51 €	2,33 €	1.335,85 €	1.335,85 €	15.120,00 €
Peón	32,51 €	2,33 €	1.335,85 €	1.335,85 €	15.120,00 €

ANEXO IV.- Tabla salarial Año 2024.

CATEGORIA	S.BASE MENSUAL / DIARIO	PLUS ASISTENCIA	PAGA JUNIO	PAGA NAVIDAD	S. BASE ANUAL 2024
TÉCNICOS	mensual				
Ingenieros Licenciados	1.347,09 €	183,45 €	1.947,51 €	1.947,51 €	22.261,44 €
Peritos	1.258,86 €	167,19 €	1.811,98 €	1.811,98 €	20.736,49 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	mensual				
Jefe de Admón	1.165,66 €	166,62 €	1.715,64 €	1.715,64 €	19.418,67 €
Oficial de 1º	1.095,78 €	146,98 €	1.600,35 €	1.600,35 €	18.113,77 €
Programador PC	1.095,78 €	146,98 €	1.600,35 €	1.600,35 €	18.113,77 €
Oficial de 2º	1.058,29 €	103,07 €	1.495,53 €	1.495,53 €	16.927,36 €
Oped.Consola y Term.	1.058,29 €	103,07 €	1.495,53 €	1.495,53 €	16.927,36 €
Auxiliar Administrativo	1.036,87 €	31,61 €	1.375,93 €	1.375,93 €	15.573,60 €
Personal Subalterno	1.036,87 €	31,61 €	1.375,93 €	1.375,93 €	15.573,60 €
S.BASE DIARIO	diario				
Encargado	35,01 €	6,63 €	1.548,23 €	1.548,23 €	17.523,81 €
Oficial de 1º	34,21 €	5,06 €	1.475,38 €	1.475,38 €	16.699,28 €
Oficial de 2º	33,65 €	3,89 €	1.421,91 €	1.421,91 €	16.094,04 €
Conductor 1º camión	34,21 €	5,06 €	1.475,38 €	1.475,38 €	16.699,28 €
Conductor 2º camión	33,65 €	3,89 €	1.421,91 €	1.421,91 €	16.094,04 €
Ayudante	33,89 €	2,40 €	1.391,51 €	1.391,51 €	15.749,94 €
Peón especialista	33,49 €	2,40 €	1.375,93 €	1.375,93 €	15.573,60 €
Peón	33,49 €	2,40 €	1.375,93 €	1.375,93 €	15.573,60 €

ANEXO V.- Tabla salarial Año 2025.

CATEGORIA	S.BASE MENSUAL / DIARIO	PLUS ASISTENCIA	PAGA JUNIO	PAGA NAVIDAD	S.BASE ANUAL 2024
TÉCNICOS	mensual				
Ingenieros Licenciados	1.387,50 €	188,95 €	2.005,93 €	2.005,93 €	22.929,28 €
Peritos	1.296,62 €	172,20 €	1.866,34 €	1.866,34 €	21.358,58 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	mensual				
Jefe de Admón	1.200,63 €	171,62 €	1.767,11 €	1.767,11 €	20.001,23 €
Oficial de 1º	1.128,65 €	151,39 €	1.648,36 €	1.648,36 €	18.657,18 €
Programador PC	1.128,65 €	151,39 €	1.648,36 €	1.648,36 €	18.657,18 €
Oficial de 2º	1.090,03 €	106,16 €	1.540,40 €	1.540,40 €	17.435,18 €
Oped.Consola y Term.	1.090,03 €	106,16 €	1.540,40 €	1.540,40 €	17.435,18 €
Auxiliar Administrativo	1.067,98 €	32,56 €	1.417,21 €	1.417,21 €	16.040,81 €
Personal Subalterno	1.067,98 €	32,56 €	1.417,21 €	1.417,21 €	16.040,81 €
S.BASE DIARIO	diario				
Encargado	36,06 €	6,83 €	1.594,68 €	1.594,68 €	18.049,53 €
Oficial de 1º	35,24 €	5,22 €	1.519,64 €	1.519,64 €	17.200,26 €
Oficial de 2º	34,65 €	4,01 €	1.464,57 €	1.464,57 €	16.576,86 €
Conductor 1º camión	35,24 €	5,22 €	1.519,64 €	1.519,64 €	17.200,26 €
Conductor 2º camión	34,65 €	4,01 €	1.464,57 €	1.464,57 €	16.576,86 €
Ayudante	34,90 €	2,48 €	1.433,25 €	1.433,25 €	16.222,44 €
Peón especialista	34,49 €	2,48 €	1.417,21 €	1.417,21 €	16.040,81 €
Peón	34,49 €	2,48 €	1.417,21 €	1.417,21 €	16.040,81 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA DE HUELVA					
--	--	--	--	--	--

CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 77 - 24 de Abril de 2014)					
Código	21000295011981				
ARTÍCULO 30º.- JORNADA	1752	horas			
ARTÍCULO 38º.- COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD ... A partir del 30 de septiembre de 1.996	suprimido				
ARTÍCULO 40º.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD	20%	sobre su salario base			
Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos	15%				
ARTÍCULO 41º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	30%	del salario base			

ARTÍCULO 43º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2				
ARTÍCULO 47º.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES					
Plus de Distancia:	0,097	Euros por kilómetro para 2.012 y 2,013			
Indemnización por herramientas:	1,35	Euros a la semana para los profesionales y especialistas durante el año 2012			
y	1,36	durante el año 2013			
y	0,64	Euros a la semana para los contratos formativos durante el año 2012 y 2013			
ARTÍCULO 48º.- DIETAS Y MEDIAS DIETAS					
5º.- El importe de la dieta completa y la media dieta será de	28,07				
y	11,23	Euros, respectivamente durante el año 2012			
Para el año 2013 será:	28,26	euros la completa			
y	11,31	euros la media			

ANEXO IV					
TABLAS SALARIALES CONVENIO MADERA 2013					
(CON INCREMENTO DEL 0,7% SOBRE 2012)					
CATEGORIA	S. BASE MENSUAL	PLUS ASISTENCIA	PAGA JUNIO	PAGA NAVIDAD	S. BASE ANUAL
TECNICOS		MES	MES	MES	
Ingenieros, Licenciados	1.301,06	177,18	1.750,22	1.750,22	21.289,93
Peritos	1.198,20	159,13	1.616,35	1.616,35	19.520,87
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe de admón.	1.127,96	141,07	1.517,50	1.517,50	18.263,36
Oficial de 1ª	1.040,26	123,03	1.399,52	1.399,52	16.758,51
Programador PC	1.040,26	123,03	1.399,52	1.399,52	16.758,51
Oficial de 2ª	976,88	86,70	1.313,75	1.313,75	15.390,31
Oped. Consola y Term.	976,88	86,70	1.313,75	1.313,75	15.390,31
Auxiliar Administrativo	909,00	26,89	1.222,58	1.222,58	13.675,91
Personal Subalterno	909,00	26,89	1.222,58	1.222,58	13.675,91
	S. BASE DIARIO				
Encargado	33,88	3,90	1.367,06	1.367,06	16.078,16
Oficial de 1ª	32,28	2,98	1.302,55	1.302,55	15.127,29
Oficial de 2ª	31,09	2,29	1.254,44	1.254,44	14.429,30
Conductor 1ª camión	32,28	2,98	1.302,55	1.302,55	15.127,29
Conductor 2ª camión	31,09	2,29	1.254,43	1.254,43	14.429,30
Ayudante	30,70	1,42	1.239,47	1.239,47	14.032,48
Peón especialista	30,22	1,42	1.221,47	1.221,47	13.829,12
Peón	30,22	1,42	1.221,47	1.221,47	13.829,12

Contrato en prácticas	18,79	,44	757,47	757,47	8.475,45
Contrato en formación	18,79	,44	757,47	757,47	8.475,45
\\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOP 200/23 - 20/10/2023)					
Código	21000295011981				
Artículo 28º.- JORNADA	1752	horas			
Artículo 36º.- COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD	suprimido				
Artículo 38º.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD					
incremento del	20%	sobre su salario base			
Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos	15%	aplicado al tiempo realmente trabajado			

Artículo 39º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD					
incremento del	30%	del salario base			
Artículo 41º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2				
30 de Junio y 20 de Diciembre					
Artículo 45º.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES					
Plus de Distancia	0,11	Euros por kilómetro para 2023, 2024 y 2025			
Indemnización por herramientas	1,48	Euros a la SEMANA para los profesionales y especialistas durante el año 2023			
	1,52	para el año 2024			
y	1,57	durante el año 2024			
y	0,7	Euros a la semana para los contratos formativos durante el año 2023, 2024 y 2025			
Artículo 46º.DIETAS Y MEDIAS DIETAS					
El importe de la dieta completa	30,9				

y la media dieta	12,37	Euros, respectivamente durante el año 2023			
Para el año 2023 será:	31,83	euros la completa			
y	12,74	euros la media			
Para el año 2024 será:	32,78	euros la completa			
y	13,12	euros la media			
ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2023					
CATEGORIA	S. BASE MENSUAL/DIARIO	PLUS ASISTENCIA MENSUAL	PAGA JUNIO MENSUAL	PAGA NAVIDAD MENSUAL	S. BASE ANUAL
TECNICOS	MENSUAL				
Ingenieros, Licenciados	1.307,85	178,10	1.890,78	1.890,78	21.613,05
Peritos	1.222,19	162,32	1.759,20	1.759,20	20.132,51
PERSONAL ADMINISTRATIVO	MENSUAL				
Jefe de admón.	1.131,71	161,77	1.665,67	1.665,67	18.853,08
Oficial de 1ª	1.063,86	142,70	1.553,74	1.553,74	17.586,18
Programador PC	1.063,86	142,70	1.553,74	1.553,74	17.586,18
Oficial de 2ª	1.027,46	100,07	1.451,97	1.451,97	16.434,33
Oped. Consola y Term.	1.027,46	100,07	1.451,97	1.451,97	16.434,33
Auxiliar Administrativo	1.006,67	30,69	1.335,85	1.335,85	15.120,00
Personal Subalterno	1.006,67	30,69	1.335,85	1.335,85	15.120,00
	DIARIO				
Encargado	33,99	6,43	1.503,13	1.503,13	17.013,41
Oficial de 1ª	33,22	4,92	1.432,41	1.432,41	16.212,90
Oficial de 2ª	32,67	3,78	1.380,49	1.380,49	15.625,28
Conductor 1ª camión	33,22	4,92	1.432,41	1.432,41	16.212,90



Conductor 2ª camión	32,67	3,78	1.380,49	1.380,49	15.625,28
Ayudante	32,90	2,33	1.350,98	1.350,98	15.291,20
Peón especialista	32,51	2,33	1.335,85	1.335,85	15.120,00
Peón	32,51	2,33	1.335,85	1.335,85	15.120,00
ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2024					
CATEGORIA	S. BASE MENSUAL/DIARIO	PLUS ASISTENCIA MENSUAL	PAGA JUNIO MENSUAL	PAGA NAVIDAD MENSUAL	S. BASE ANUAL
TECNICOS	MENSUAL				
Ingenieros, Licenciados	1.347,09	183,45	1.947,51	1.947,51	22.261,44
Peritos	1.258,86	167,19	1.811,98	1.811,98	20.736,49
PERSONAL ADMINISTRATIVO	MENSUAL				
Jefe de admón.	1.165,66	166,62	1.715,64	1.715,64	19.418,67
Oficial de 1ª	1.095,78	146,98	1.600,35	1.600,35	18.113,77
Programador PC	1.095,78	146,98	1.600,35	1.600,35	18.113,77
Oficial de 2ª	1.058,29	103,07	1.495,53	1.495,53	16.927,36
Oped. Consola y Term.	1.058,29	103,07	1.495,53	1.495,53	16.927,36
Auxiliar Administrativo	1.036,87	31,61	1.375,93	1.375,93	15.573,60
Personal Subalterno	1.036,87	31,61	1.375,93	1.375,93	15.573,60
	DIARIO				
Encargado	35,01	6,63	1.548,23	1.548,23	17.523,81
Oficial de 1ª	34,21	5,06	1.475,38	1.475,38	16.699,28
Oficial de 2ª	33,65	3,89	1.421,91	1.421,91	16.094,04
Conductor 1ª camión	34,21	5,06	1.475,38	1.475,38	16.699,28
Conductor 2ª camión	33,65	3,89	1.421,91	1.421,91	16.094,04
Ayudante	33,89	2,40	1.391,51	1.391,51	15.749,94
Peón especialista	33,49	2,40	1.375,93	1.375,93	15.573,60

Peón	33,49	2,40	1.375,93	1.375,93	15.573,60
ANEXO III.- TABLA SALARIAL AÑO 2025					
CATEGORIA	S. BASE MENSUAL/DIARIO	PLUS ASISTENCIA MENSUAL	PAGA JUNIO MENSUAL	PAGA NAVIDAD MENSUAL	S. BASE ANUAL
TECNICOS	MENSUAL				
Ingenieros, Licenciados	1.387,50	188,95	2.005,93	2.005,93	22.929,28
Peritos	1.296,62	172,20	1.866,34	1.866,34	21.358,58
PERSONAL ADMINISTRATIVO	MENSUAL				
Jefe de admón.	1.200,63	171,62	1.767,11	1.767,11	20.001,23
Oficial de 1ª	1.128,65	151,39	1.648,36	1.648,36	18.657,18
Programador PC	1.128,65	151,39	1.648,36	1.648,36	18.657,18
Oficial de 2ª	1.090,03	106,16	1.540,40	1.540,40	17.435,18
Oped. Consola y Term.	1.090,03	106,16	1.540,40	1.540,40	17.435,18
Auxiliar Administrativo	1.067,98	32,56	1.417,21	1.417,21	16.040,81
Personal Subalterno	1.067,98	32,56	1.417,21	1.417,21	16.040,81
	DIARIO				
Encargado	36,06	6,83	1.594,68	1.594,68	18.049,53
Oficial de 1ª	35,24	5,22	1.519,64	1.519,64	17.200,26
Oficial de 2ª	34,65	4,01	1.464,57	1.464,57	16.576,86
Conductor 1ª camión	35,24	5,22	1.519,64	1.519,64	17.200,26
Conductor 2ª camión	34,65	4,01	1.464,57	1.464,57	16.576,86
Ayudante	34,90	2,48	1.433,25	1.433,25	16.222,44
Peón especialista	34,49	2,48	1.417,21	1.417,21	16.040,81
Peón	34,49	2,48	1417,21	1417,21	16040,81