



# Convenio Colectivo Industrias de La Madera de Toledo

|             |   |                  |             |
|-------------|---|------------------|-------------|
| ÁREA        | Toledo  | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial  |
| CÓDIGO      | 45000265011981  | ACTUALIZACIÓN    | 2022/08/08  |
| VIGENCIA    | 2022/01/01 — 2025/12/31   | DURACIÓN         | CUATRO AÑOS |
| PUBLICACIÓN | BOP TOLEDO 150 CONVENIO   |                  |             |
| URL         | <a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-madera-de-toledo/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-la-madera-de-toledo/</a> |                  |             |

## Resumen

Convenio Colectivo Industrias De La Madera. Última actualización a: 08-08-2022 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP TOLEDO 150 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 21, Lunes 28 de Enero Año 2008)

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera, número de Código de Convenio 4500265, suscrito, de una parte, por catorce representantes de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha y de otra, en nombre de los trabajadores, por FECOMA-CC.OO. y MCA-U.G.T., firmado el 17 de diciembre de 2007 y presentado ante esta Delegación Provincial en 18 de diciembre de 2007, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta



Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
- 2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 28 de diciembre de 2007.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

## ACTA DE PRINCIPIO DE ACUERDO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO (2007-2011)

Por la representación Empresarial (CONFEMADERA):

Don José Luis Fuentes Pantoja.

Don Jesús López Martín.

Don José Ignacio Barales.

Don Jesús Rodríguez Tarjuelo.

Don Claudio Lancha Ubeda.

Don Juan Manuel Fernández Alonso.

Don José Vicente García-Toledano Arellano.

Doña María Isabel García Sánchez.

Por la representación de los trabajadores:

Por FECOMA - CC.OO.:

Don Teodoro López Benítez.

Don Tomás Privado Sánchez.

Don Juan José Bernardo Camacho.

Don Carlos López Alarcón.

Por MCA - U.G.T.:

Don Francisco Javier Mota Plaza.

Don José Moncho Mejías.

Don Isidro Cicuendez Recuero.

Doña Rocío Ramos Fernández.

En Toledo siendo las 17,00 horas del día 29 de octubre de 2007, se reúnen las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de las Organizaciones Sindicales FECOMACC.OO. Y MCA-U.G.T., y la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha (AEMCM), organizaciones más representativas en el presente ámbito, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo, según consta en acta de constitución de 15 de octubre de 2007.



## EXPONEN

Primero.- Que con fecha 15 de octubre de 2007, se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo.

Segundo.- Que finalmente las partes han llegado a un acuerdo en relación con el citado Convenio Colectivo, cuya estructura y dicción literal se adjunta a la presente acta como anexo.

En virtud de lo expuesto, ACUERDAN:

- I. Que la transposición de las categorías profesionales preexistentes al 31 de diciembre de 2007 a grupos profesionales citados en el II y III Convenio Estatal se realizara equiparando las retribuciones anuales de las relacionadas en el anexo del Convenio paulatinamente en el horizonte temporal del 2013 a la cuantía más alta, esto es a la de oficial de primera el grupo 5 y a la del ayudante en el grupo 6.
- II. Proceder a la firma del texto del principio de acuerdo Convenio Colectivo, delegando la redacción final y la firma en dos representantes por cada una de las partes firmantes, y firmando la presente todos los componentes de la mesa negociadora.
- III. Que, el texto del Convenio Colectivo que se adjunta, será presentado ante la Autoridad Laboral competente (Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha), para su registro, control de legalidad y pertinente publicación, por lo que se autoriza expresamente a don Carlos López Alarcón para que, en nombre de la Mesa Negociadora, proceda a registrar el mencionado Convenio Colectivo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 89 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo).

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un sólo efecto, en la fecha y lugar en el inicio indicados.

AEMCM, (firmas ilegibles).-FECOMA-CC.OO., (firmas ilegibles).-MCA-U.G.T., (firmas ilegibles).

## **TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

---

### **Artículo 1.- Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial FECOMA-CC.OO., MCA-U.G.T., como representación laboral, y de otra parte, A.E.M.C.M, Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

### **Artículo 2.- Estructura de la negociación colectiva del sector.**

El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del E.T. y articula la



negociación colectiva del Sector de la Madera y Mueble en la provincia de Toledo, desarrollando las materias que le son propias en dicho ámbito geográfico y aplicando los acuerdos sectoriales que se derivan del III Convenio Colectivo Estatal de la Madera (2007- 2011) al que complementa y con el cual en caso de concurrencia, se resolverá con sujeción a lo acordado en el III Convenio Estatal publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 293, de 7 de diciembre (en adelante III Convenio Estatal) y disposiciones legales vigentes.

### **Artículo 3.- Ambito funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de las empresas de la provincia de Toledo, y a los trabajadores a su servicio, dentro del ámbito funcional establecido en el III Convenio Estatal que se adjunta en el anexo I.

### **Artículo 4.- Ambito temporal, vigencia y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor con efectos desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo hasta 31 de diciembre de 2011.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente, a la terminación de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

### **Artículo 5.- Vinculación con 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 veinte días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de sesenta días, a partir 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 6.- Compensaciones.**

Las mejoras establecidas por las empresas a favor de sus productores por acuerdo privado, Convenio Colectivo o concesión unilateral, podrán ser compensadas o absorbidas con las que se establecen en el presente Convenio, siendo aplicables al mismo en cuanto a las diferencias, si existiesen, en su cómputo global.

## **TITULO II. DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO**

---



## **Artículo 7. Periodo de prueba.**

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

- a) Grupos 1 y 2. Seis meses.
- b) Grupos 3 y 4. Dos meses.
- c) Grupo 5. Un mes.
- d) Grupos 6 y 7. Quince días.

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

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50 por 100 de la duración pactada.

## **Artículo 8.- Contratos formativos.**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:



a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica.

Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

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

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente para dicho grupo profesional.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95 por 100 del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo del ámbito inferior aplicable, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

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

Por acuerdo entre empresa y trabajador, 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 de 1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo. 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 períodos de carencia para la jubilación.

## **Artículo 10.- Jubilación parcial.**

1. El trabajador antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, sesenta y cinco años de edad, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.
2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.
3. Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.
4. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.
5. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos será:
  - a) En empresas de hasta 20 trabajadores: 1.
  - b) En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2.
  - c) En empresas de 51 a 100 trabajadores: 5.

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

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

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

1. La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.
2. Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse



mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4. A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

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

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

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio, si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

## **Artículo 13.- Preavisos y ceses.**

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



contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupos I a V. Un mes.

Grupos VI y VII: Quince días naturales.

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

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

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

## **Artículo 14.- Empresas de trabajo temporal.**

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

## **TITULO III. TIEMPO DE TRABAJO**

---

### **Artículo 15. Jornada.**

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

Año 2007. 1.760 horas.

Año 2008: 1.752 horas.

Año 2009: 1.752 horas.

Año 2010: 1.752 horas.

Año 2011: 1.752 horas.



Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada anual inferior a las aludidas anteriormente, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta, en su caso, ser alcanzada por ésta.

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

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

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

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

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

4. 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 dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, 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.

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

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

## **Artículo 17.- Vacaciones.**

Se fijan en treinta días naturales por año.

En el caso de A. T. de duración superior a quince días, en el caso de imposibilidad de disfrute del periodo



vacacional en el período previsto en la empresa, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las mismas en el caso de ser posible su disfrute dentro del año natural al que corresponda.

## **Artículo 18.- Calendario laboral.**

Durante la vigencia del presente convenio, tendrán consideración de festivos, retribuidos y no recuperables, los que como tal fije el Gobierno cada año; con carácter nacional. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables los días que con carácter de fiestas locales disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán señalarse como fiestas locales las de residencia del productor en lugar de las de donde radique el centro de trabajo. Asimismo se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Todas las empresas afectadas por este Convenio, estarán obligadas a exponer en sus centros de trabajo el Calendario Laboral anual.

Por acuerdo de Empresa y trabajador, podrá distribuirse por horas las correspondientes a dichos permisos y licencias que sean por causas de enfermedad o fallecimiento.

## **TITULO IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS. INDEMNIZACIONES O SUPLEMENTOS**

---

### **Artículo 19.- Tablas salariales y revisión salarial.**

El incremento salarial para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será el resultante de aplicar el I.P.C. previsto para cada año por el Gobierno en los PP.GG.EE. más:

En 2007: El 1,3 por 100 (1).

En 2008: El 1,3 por 100.

En 2009: El 1,3 por 100.

En 2010: El 1,3 por 100.

En 2011: El 1,3 por 100.

Cláusula de garantía salarial: En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

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

(1) Las referencias salariales correspondientes al 2007 se indican en el acuerdo firmado el 15 de octubre de 2007 y las del 2008 en el anexo II.



## **Artículo 20.- Plus de actividad.**

Todas las empresas afectadas por este convenio abonarán un plus de actividad por día trabajado a rendimiento medio.

Las cantidades mensuales devengadas por este concepto se indican en las tablas salariales del anexo II, para cada grupo profesional.

Las cuantías fijadas para el plus de actividad, se incrementarán en lo sucesivo en los mismos porcentajes que se incrementen los salarios base del presente Convenio.

## **Artículo 21.- Complemento de antigüedad consolidada.**

Según se establece en el artículo 50 del CGSM, a partir del 28 de febrero de 1997 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando por tanto suprimido. No obstante los trabajadores que tuvieran generado o generen antes del 28 de febrero de 1997 nuevos derechos y cuantías en el concepto de «antigüedad», mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

El valor de la antigüedad mensual (x12) consolidada por cada quinquenio, para cada nivel o categoría profesional será el que figura en la siguiente tabla:

En euros:

Encargado General: 38,91

Encargado Sector y prep. Trazado: 37,62

Oficial 1: 36,44

Oficial 2: 35,12

Ayudante: 33,91

Especialista: 32,61

Peón: 31,35

Auxiliar: 31,36

Oficial 2 administrativo: 34,99

Oficial 1 administrativo: 36,37

Jefe de oficina: 38,87

## **Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de «paga de verano» y «paga de



navidad», que serán abonadas, respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salido.

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 las mismas en el año 2008 será la que se establece en el anexo II (tabla salarial).

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.

La cuantía de las pagas se incrementarán todos los años en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios de este convenio.

## **Artículo 23.- Horas extraordinarias.**

En virtud de lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes opciones:

Las empresas que realicen horas extraordinarias deberán, en caso de proceder a su abono al trabajador de realizarlo a una cantidad fija para todos los supuestos y categorías de 8,81 euros/ hora respetándose en todos los casos los pactos individuales anteriores a este Convenio que tengan establecidos otras cantidades superiores. En las empresas que no se opte por el abono de las horas podrán compensarlas por tiempo equivalente retribuido de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para el año 2008 el importe antes citado será sustituido por un importe por grupo profesional que se relacionará en el anexo II (tablas salariales).

## **Artículo 24.- Retribución de las vacaciones.**

1. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
2. Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
3. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
4. 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 el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibirla diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

## **Artículo 25.- Cláusula de inaplicación salarial.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.
- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación Estatal examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.



Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

## **Artículo 26.- Reducción del absentismo.**

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el Índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3 por 100 y el 4 por 100 respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150,00 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2 por 100 y el 3 por 100, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

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

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

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

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



de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

## **Artículo 27.- Dietas y medias dietas.**

- 1.- La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatorio o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará por día natural.
- 3.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.
- 4.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador.
- 5.- El importe de la dieta será 29,33 euros en el año 2008 diarios. Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el gasto de dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previa justificación.
- 6.- Además de la indemnización en los desplazamientos expresados anteriormente, los productores cuyo desplazamiento interrumpido sea superior a siete días, percibirán una dieta de 4,23 euros en el año 2008 diarios.

## **Artículo 28.- Complemento por ILT y AT.**

Para el año 2007 en los casos de enfermedad y accidente, los trabajadores percibirán el complemento que en cada caso corresponda hasta completar el 100% su salario con cargo a sus respectivas empresas, durante un período máximo de sesenta días, al año. A estos efectos se considerarán como vigentes los salarios, de este convenio. Este complemento será disfrutado, solamente a partir del segundo día, perdiéndose el primer día, excepto en los supuestos de accidente de trabajo, que se percibirá desde el primer día. En los casos de accidente de trabajo, los primeros sesenta días de dicha situación, no serán computados a los efectos convenidos en el párrafo anterior.

Para el año 2008 y sucesivos en los casos de enfermedad y accidente no laboral, los trabajadores percibirán el complemento que en cada caso corresponda hasta completar el 100 por 100 su salario con cargo a sus respectivas empresas, durante un período máximo de sesenta días, al año. A estos efectos se considerarán como vigentes los salarios, de este convenio. Este complemento será disfrutado, solamente a partir del segundo día.

Así mismo, para el año 2008 y sucesivos, en los casos de A.T. y enfermedad profesional los trabajadores percibirán el complemento que en cada caso corresponda hasta completar su salario con cargo a sus respectivas empresas, durante el período de baja desde el primer día.

En el caso de existencia de mejoras económicas salariales sobre las fijadas en este convenio colectivo, como



consecuencia de acuerdo entre empresa y trabajadores o su representación, se complementará en caso de I.T. derivada de cualquier contingencia el 100 por 100 de la base reguladora. Esta base sustituirá a la establecida en los dos párrafos anteriores, correspondientes a los salarios de este convenio salvo existencia de pacto escrito en las correspondientes empresas. Así mismo la duración para llevar a cabo los complementos será la fijada en los dos párrafos anteriores. La aplicación del presente párrafo se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria cuarta.

### **Artículo 29.- Prendas de trabajo.**

Por las empresas se dotará al personal del grupo productor de un mono, buzo o bata cada seis meses, con obligación a usarlos y duración por dicho período.

Asimismo las empresas dotarán al personal administrativo que presten sus servicios en fábricas, de un guardapolvo o sahariana, por un año, y a guardas, ordenanzas y botones, de un uniforme que tendrá el mismo periodo de duración. En cuanto a prendas especiales de trabajo, se estará en lo dispuesto en el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se sustituirán estas prendas de trabajo por otras nuevas cuando por motivos especiales de las condiciones de trabajo sufrieran un deterioro superior al normal.

### **Artículo 30.- Traslado de centro de trabajo.**

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes. No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,23 euros por kilómetro de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

## **TITULO V.- REGIMEN DISCIPLINARIO**

---

### **Artículo 31.- Faltas y sanciones.**

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

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



## **Artículo 32.- Faltas leves.**

1. 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.
2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercute en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

## **Artículo 33.- Faltas graves.**

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.



8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

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

### **Artículo 34.- Faltas muy graves.**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. 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.



3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. 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.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En



todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

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

## **Artículo 35.- Graduación de las sanciones.**

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

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

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

b) El grupo profesional del mismo.

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

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

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

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



## **TITULO VI.- DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

---

### **Artículo 36.- Comité de empresa y delegados de personal.**

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozará 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 37.- Elecciones sindicales-candidatos.**

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

### **Artículo 38.- Crédito horario.**

Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario que en ningún caso será inferior a 16 horas al mes.

Durante la vigencia de este Convenio los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán anticipar el uso y disfrute de las horas sindicales que le faltaran por vencer hasta el 31 de diciembre de 2007. Posteriormente podrían ser anticipadas las del segundo año de vigencia y así sucesivamente.

### **Artículo 39. Delegado sindical.**

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo. Se respetarán, en todo caso, aquellas condiciones más favorables establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio en los ámbitos inferiores.

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

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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



que las desarrollen.

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

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

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

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

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

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

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

3. 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 establezcan 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 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 trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

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

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



## **Artículo 40.- Formación de los delegados de prevención.**

El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo los delegados de prevención dispondrán de hasta veinte horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

## **TITULO VII.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

---

### **Artículo 41.- Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III, 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 42.- 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 43.- Excedencia voluntaria.**

1. El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.



## **Artículo 44.- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.**

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## **Artículo 45.- Disposiciones comunes para las excedencias.**

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

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

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



reingreso.

## **TITULO VIII**

---

### **Artículo 46.- Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros, que serán designados por mitad de cada una de las partes, sindical y empresarial, (cuatro por A.E. M. C. M, dos por FECOMA-CC.OO., y dos por MCA-U.G.T.), en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con 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, el domicilio de la Comisión Paritaria será en los locales de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha (A.E.M.C.M), paseo Recaredo, número 1, 45002 Toledo.

#### COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA

En representación de los empresarios:

Don José Luis Fuentes Pantoja.

Don Jesús López Martín.

Don José Ignacio Barales.

Don Jesús Rodríguez Tarjuelo.

Don Claudio Lancha Ubeda.

Don Juan Manuel Fernández Alonso.

Don José Vicente García-Toledano Arellano.

Doña María Isabel García Sánchez.

En representación de los trabajadores:

Don Teodoro López Benítez (FECOMA-CC.OO.).

Don Juan José Bernardo Camacho (FECOMA-CC.OO.).

Don Francisco Javier Mota Plaza (MCA-U.G.T.).

Don Isidro Cicuéndez Recuero (MCA-U.G.T.).

Don Tomás Privado Sánchez (FECOMA-CC.OO.).



Don Carlos López Alarcón (FECOMA-CC.OO.).

Don José Moncho Mejías (MCA-U.G.T.).

Doña Rocío Ramos Fernández (MCA-U.G.T.).

## **TITULO IX.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

---

### **Artículo 47.- Preámbulo.**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

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

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

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

### **Artículo 48.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

Disposición transitoria primera



Las revisiones salariales producidas por la puesta en vigor de este convenio, se abonarán en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

#### Disposición transitoria segunda.-Complemento de grupo profesional

Los trabajadores que al 31 de diciembre de 2007 tengan reconocidas algunas de las categorías más abajo citadas tendrán una compensación económica anual durante el periodo 2008- 2013 por las cantidades mensuales más abajo establecidas para cada año que tendrán su actualización anual en caso de revisión salarial de modo que se les garantice la percepción anual que el artículo 19 de este convenio establecen para su periodo de vigencia.

Categorías 2008 2009 2010 2011 2012

---

Oficial 1.ª 45,66 37,73 29,23 20,13 10,40

Ayudante 42,06 34,76 26,93 18,54 9,58

---

#### Disposición transitoria tercera.- Transformación grupos profesionales

A la remuneración anual resultante de la aplicación de las subidas salariales establecidas en el artículo 19, se les adicionará, para los años y grupos profesionales citados a continuación las cantidades que se indican como consecuencia del traslado de las categorías profesionales anteriores al 31.12.2007 al nuevo sistema de grupos profesionales.

---

Grupos 2008 2009 2010 2011 2012 2013 Total

---

Grupo 5 109,48 113,20 116,94 120,79 124,78 128,90 714,09

Grupo 6 100,94 104,27 107,71 111,27 114,94 118,73 657,86

---

#### Disposición transitoria cuarta

La aplicación práctica del último párrafo del artículo 28 del Convenio Colectivo Provincial de la Madera de Toledo se llevará a efecto para el subsector 16 (Fabricación Puertas de Madera según el anexo I del Convenio colectivo) con arreglo a la siguiente premisa:

En el plazo máximo de quince días desde la firma del presente acuerdo las partes firmantes del mismo constituirán una Comisión Técnica de carácter específico para que en el plazo máximo de doce meses desde su constitución regulen objetivamente los parámetros y circunstancias por las que se podrá devengar el complemento. Las conclusiones de la Comisión Técnica serán elevadas a la Comisión Negociadora al objeto de que acuerde las medidas pertinentes.



## **ANEXO I.- Ambito funcional.**

---

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: Vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.



26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

## **ANEXO II.- Tabla de salarios 2008.**

---

| Grupo | División Funcional                    | Equivalencia categorías profesional 2007  | Salario base (diario) | Plus de actividad (mensual) | Pagas extras | Remuneración anual | Horas extraordinarias | Plus transitorio (mensual) |
|-------|---------------------------------------|---|-----------------------|-----------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|----------------------------|
| 1     | Técnicos                              |   | 33,73                 | 182,30                      | 1.050,53     | 16.600,00          | 14,56                 |                            |
| 2     | Técnicos                              |   | 31,70                 | 171,32                      | 987,25       | 15.600,00          | 13,65                 |                            |
| 3     | Técnicos/<br>operarios y<br>empleados | Encargado general/jefe de oficina   | 35,92                 | 194,12                      | 1.118,62     | 17.677,48          | 12,74                 |                            |
| 4     | Operarios y Empleados                 | Encargado sector/<br>preparador trazador  | 34,74                 | 187,65                      | 1.078,10     | 17.088,10          | 11,83                 |                            |
| 5     | Operarios y Empleados                 | Oficial 1ª y Oficial 1º administrativo y Oficial 2ª y Oficial 2ª administrativo | 32,71                 | 174,62                      | 988,27       | 16.009,40          | 10,92                 | 45,66 (sólo Ofic. 1ª)      |



|   |                              |  |       |        |        |           |       |                       |
|---|------------------------------|--|-------|--------|--------|-----------|-------|-----------------------|
| 6 | <b>Operarios y Empleados</b> | Ayudante, Especialista y Aux. administrativo | 30,59 | 162,75 | 898,42 | 14.915,57 | 10,01 | 42,06<br>(sólo Ayud.) |
| 7 | <b>Empleados y operarios</b> | Peones                                       | 29,20 | 156,23 | 853,52 | 14.238,80 | 9,10  |                       |
|   | <b>Apéndice</b>              | Trabajador 18 años                           | 27,68 | 148,29 | 808,57 | 13.499,82 | 7,70  |                       |
|   |                              | Trab. 16 y 17 años Cont. For. (85%) SMI      |       |        |        | 85% SMI   | -     |                       |
|   |                              | Trab. 16 y 17 años (SMI)                     |       |        |        | SMI       | -     |                       |

BASE DE CALCULO 2007 PARA LOS SALARIOS 2008 PENDIENTE POSIBLE REVISION SI EL I.P.C. DEL 2007 ES MAYOR DEL 2 POR 100 S/ART. 19

Grupo 3: 17.111,18

Grupo 4: 16.543,80

Grupo 5: 15.391,95

Grupo 6: 14.341,09

Grupo 7: 13.789,50

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

---

| Motivo de licencia  | Tiempo máximo  | Conceptos a devengar |              |              |        |             |              |               | Justificantes                             |
|---|--|----------------------|--------------|--------------|--------|-------------|--------------|---------------|---|
|   |  | Salario Base         | Pagas extras | Comp. antig. | Incen. | Comp. conv. | Comp. p.trab | Comp. no sal. |   |
| Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros    | Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO            | Documento que acredite el hecho           |
| Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos | Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO            | Justificante médico que acredite el hecho |
| Enfermedad grave de nueras, yernos cuñados y abuelos políticos                  | Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO            | Justificante médico que acredite el hecho |

|  |  |    |    |    |    |    |    |    |  |
|--|--|----|----|----|----|----|----|----|--|
| Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos | Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Documento en que se acredite el hecho      |
| Nacimiento de hijo o adopción                                | Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Libro de familia o certificado del Juzgado |
| Matrimonio del trabajador                                    | Quince días naturales  | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | NO | Libro de familia o certificado oficial     |

|  |  |    |    |    |    |    |    |    |  |
|--|--|----|----|----|----|----|----|----|--|
| Cambio de domicilio habitual                     | Un día laborable   | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Documento que acredite el hecho            |
| Deber inexcusable de carácter público y personal | El indispensable o el que marque la norma  | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | NO | Justificante de la asistencia              |
| Lactancia hasta nueve meses                      | Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora<br><br>Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | SÍ | Libro de familia o certificado de adopción |

|                             |  |    |    |    |    |    |    |    |  |
|-----------------------------|--|----|----|----|----|----|----|----|--|
| Lactancia hasta nueve meses | Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora<br><br>Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Libro de familia o certificado de adopción |
|-----------------------------|--|----|----|----|----|----|----|----|--|

ACTA (BOP Número 36, 14 Febrero 2008)

JURADO ARBITRAL DE CASTILLA-LA MACHA

Expediente número JA-P/CC-TO-59/07.

En Toledo, a las 10,00 horas, del 14 de diciembre de 2007.

Se abre la sesión ante el Organo de mediación compuesto por:

Presidente: Don Manuel Madruga Sanz (CECAM).

Vocal: Doña Ruth Corchero Sánchez (CECAM).

Vocal: Don Mariano Martín Escobar (CCOO).

Vocal: Don Pablo Hidalgo García (UGT).



Secretario: Doña Alicia Navas Gutiérrez.

Para conocer en este acto del expediente marginado, registrado en la sede del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha con fecha 27 de noviembre de 2007 y de una parte y que constan como citados, y reconocidos de contrario comparecen:

Nombre y Apellidos: Don Jesús Martín Domínguez.

D.N.I. 3729471K .

En calidad de Asesor de la Asociación de Empresarios de la Madera.

Nombre y apellidos: Don José Vicente García Toledano.

D.N.I. 3783410.

En calidad de Secretario General de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha.

Empresa: Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla- La Mancha.

Domicilio: Paseo de Recaredo, número 1.

Municipio: Toledo.

De otra parte, que constan citados, comparecen, y actúan en nombre de los trabajadores Nombre y apellidos:  
Don Mariano Ballesteros Díaz.

D.N.I.: 3822132.

En calidad de Secretario de la organización FECOMA-CCOO C.LM.

Nombre y apellidos: Don Raúl Alguacil García.

D.N.I. 3876932Y.

En calidad de Secretario de la organización MCA-UGT C-LM.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito de solicitud de mediación presentado por la representación de los trabajadores:

Discrepancia en: No ratificación del principio de acuerdo firmado por la patronal del sector de la madera el pasado 29 de octubre de 2007.

Abierto el acto:

El Sr. Presidente del Organo de mediación don Mariano Martín Escobar, procede a la lectura del acta levantada en la segunda reunión de 13 de diciembre de 2007, comunicando a los presentes que se acordó prorrogar la mediación, hasta el día de hoy viernes 14 de diciembre de 2007, cuando se celebrará ante el mismo Organo de mediación la tercera reunión.

A propuesta del Colegio mediador las partes acuerdan incluir en el texto definitivo del Convenio Colectivo:

La aplicación práctica del último párrafo del artículo 28 del Convenio Colectivo Provincial de la Madera de Toledo se llevará a efecto para el subsector 16 (Fabricación de Puertas de Madera según el anexo I del Convenio



Colectivo) con arreglo a la siguiente premisa:

En el plazo máximo de quince días desde la firma del presente acuerdo las partes firmantes del mismo constituirán una Comisión técnica de carácter específico para que en el plazo máximo de doce meses desde su constitución regulen objetiva y técnicamente los parámetros y circunstancias por las que se podrá devengar el complemento. Las conclusiones de la Comisión Técnica serán elevadas a la Comisión negociadora al objeto de que acuerde las medidas pertinentes.

Realizado el acto de mediación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de acuerdo en los términos expuestos.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las 14,15 horas del día de hoy.

Toledo 14 de diciembre de 2007.-Mariano Martín Escobar.

Ruth Corchero Sánchez. Pablo Hidalgo García. Manuel Madruga Sanz. Raúl Alguacil García. Mariano Ballesteros Díaz. Jesús Martín Domínguez. José Vicente García Toledano. Alicia Navas Gutiérrez.

#### REVISIÓN SALARIAL 2007 (BOP Número 42, 21 Febrero 2008)

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2007 del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera, número de Código de Convenio 4500265, suscrito, de una parte, por catorce representantes de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha y de otra, en nombre de los trabajadores, por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., firmado el 21 de enero de 2008 y presentado ante esta Delegación Provincial en 22 de enero de 2008, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
- 2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 30 de enero de 2008.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

#### CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIA DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

En Toledo a 21 de enero de 2008, se reúnen, en los locales de la Asociación de Empresarios de Industria de la Madera, los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera de Toledo, al objeto de firmar la revisión de las tablas salariales del año 2007.



Las partes se reconocen mutuamente legitimidad y una vez constituida la Comisión Negociadora, se llega al siguiente acuerdo:

1.- Aprueban la revisión de la tabla salarial, que se adjunta a este acta, siendo sus efectos económicos desde 1 de enero de 2007.

2.- Aprueban las cuantías de la dieta y media dieta:

- Dieta 2007: 29,00 euros.

- Media dieta 2007: 14,50 euros.

- Desplazamientos superiores a siete días: 4,19 euros.

3.- Aprueban y acuerdan las cuantías de las horas extras, siendo estas:

Horas extras año 2007: 9,00 euros.

4.- Remitirlo a la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para ante la Delegación Provincial de Toledo, a efecto de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, lo firmamos en el lugar y fecha «up supra».- (Firmas ilegibles).

## SALARIOS ACTUALIZADOS AÑO 2007

| CATEGORIAS                               | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PAGAS EXTRAS |           |
|--|--------------|----------------|--------------|-----------|
| ENCARGADO GENERAL                        | 35,51        | 191,93         | 1.105,94     | 17.475,60 |
| ENCARGADO SECTOR Y PRE..<br>TRAZADOR     | 34,35        | 185,53         | 1.065,89     | 16.896,14 |
| OFICIAL DE 1ª                            | 33,34        | 179,87         | 1.021,48     | 16.369,12 |
| OFICIAL DE 2ª                            | 32,17        | 173,22         | 977,08       | 15.773,60 |
| AYUDANTE                                 | 31,13        | 167,31         | 932,64       | 15.234,81 |
| ESPECIALISTA                             | 29,97        | 160,90         | 888,24       | 14.646,52 |
| PEÓN                                     | 28,87        | 154,76         | 843,85       | 14.083,18 |
| AUXILIAR                                 | 879,37       | 154,71         | 837,74       | 14.084,43 |
| OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO                | 1.008,07     | 179,50         | 1.021,48     | 16.293,82 |
| OFICIAL 2ª ADMISISTRATIVO                | 974,50       | 172,64         | 977,08       | 15.719,76 |
| JEFE DE OFICINA                          | 1.078,73     | 191,93         | 1.110,31     | 17.468,50 |
| TRABAJADOR 18 AÑOS                       | 27,38        | 146,62         | 799,41       | 13.352,06 |
| TRAB. 16 Y 17 AÑOS CONT. FOR<br>(85%)SMI | 16,72        | 90,96          | 511,69       | 8.217,69  |
| TRAB. 16 Y 17 AÑOS (SMI)                 | 19,65        | 90,96          | 601,98       | 9.467,74  |

*N.º I. - 1221*

REVISIÓN SALARIAL 2008 (BOP Número 42, 21 Febrero 2008)

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera, número de Código de Convenio 4500265, suscrito, de una parte, por catorce representantes de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha y de otra, en nombre de los trabajadores, por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., firmado el 21 de enero de 2008 y presentado ante esta Delegación Provincial en 22 de enero de 2008, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:



- 1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
- 2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 30 de enero de 2008.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

#### CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIA DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

En Toledo a 21 de enero de 2008, se reúnen, en los locales de la Asociación de Empresarios de Industria de la Madera, los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera de Toledo, al objeto de firmar la revisión de las tablas salariales del año 2008.

Las partes se reconocen mutuamente legitimidad y una vez constituida la Comisión Negociadora, se llega al siguiente acuerdo:

- 1.- Aprueban la tabla salarial perteneciente al año 2008, que se adjunta a este acta, siendo sus efectos económicos desde 1 de enero de 2008.
- 2.- Aprueban las cuantías de la dieta y media dieta:
  - Dieta 2008: 29,96 euros.
  - Media dieta 2008: 14,98 euros.
  - Desplazamientos superiores a siete días: 4,33 euros.
- 3.- Remitirlo a la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para ante la Delegación Provincial de Toledo, a efecto de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, lo firmamos en el lugar y fecha «up supra».- (Firmas ilegibles).



**TABLA SALARIAL MADERA AÑO 2008**

| Grupo | División Funcional                       | Equivalencia categorías profesional 2007  | Salario base (diario) | Plus de actividad (mensual) | Pagas extras | Remuneración anual | Horas extraordinarias | Plus transitorio (mensual x 14) |
|-------|--|---|-----------------------|-----------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 1     | Técnicos                                 |   | 33,73                 | 182,3                       | 1.050,53     | 16.600,00          | 14,56                 |                                 |
| 2     | Técnicos                                 |   | 31,7                  | 171,32                      | 987,25       | 15.600,00          | 13,65                 |                                 |
| 3     | Técnicos/<br>operarios<br>y<br>empleados | Encargado general/jefe de oficina   | 36,68                 | 198,26                      | 1142,44      | 18.052,29          | 12,74                 |                                 |
| 4     | Operarios<br>y<br>Empleados              | Encargado sector/<br>preparador trazador  | 35,48                 | 191,65                      | 1101,06      | 17.453,71          | 11,83                 |                                 |
| 5     | Operarios<br>y<br>Empleados              | Oficial 1ª y Oficial 1º<br>administrativo y Oficial 2ª<br>y Oficial 2ª administrativo | 33,53                 | 178,94                      | 1009,32      | 16.405,93          | 10,92                 | 44,06 (sólo<br>Ofic. 1ª)        |
| 6     | Operarios<br>y<br>Empleados              | Ayudante, Especialista y<br>Aux. administrativo                                       | 31,24                 | 166,21                      | 917,55       | 15.231,14          | 10,01                 | 43,54 (sólo<br>Ayud.)           |
| 7     | Empleados<br>y<br>operarios              | Peones  | 29,83                 | 159,86                      | 871,70       | 14.547,93          | 9,1                   |                                 |
|       | Apéndice                                 | Trabajador 18 años  | 28,28                 | 151,46                      | 825,79       | 13.792,68          | 7,7                   |                                 |
|       |  | Trab. 16 y 17 años Cont.<br>For. (85%) SMI  | 17                    | 93,97                       | 510          | 8.352,64           |                       |                                 |
|       |  | Trab. 16 y 17 años (SMI)  | 20                    | 93,97                       | 600          | 9.627,64           |                       |                                 |



## REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 55 – Lunes 9 de Marzo Año 2009)

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2009 del convenio colectivo provincial para las industrias de la madera, número de código de convenio 4500265, suscrito, de una parte por catorce representantes de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha y de otra, en nombre de los trabajadores, por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T., firmado el 10 de febrero de 2009 y presentado ante este organismo en 13 de febrero de 2009, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 16 de febrero de 2009.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

## CONVENIO PROVINCIAL DE MADERA DE TOLEDO

En Toledo a 10 de febrero de 2009, se reúnen, en los locales de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha (A.E.M.C.M.), los componentes de la comisión mixta del convenio colectivo provincial de madera de Toledo, al efecto de establecer la tabla salarial para el año 2009.

Las partes se reconocen mutuamente legitimidad y una vez constituida la comisión paritaria, se llega al siguiente acuerdo:

Como consecuencia de lo previsto en el artículo 66, incrementos salariales 2007-2011, del III Convenio Estatal de la Madera, para el 2009 las condiciones económicas aplicables en el convenio colectivo provincial de industrias de la madera de Toledo (tras aplicar el IPC previsto por el Gobierno para el 2009 -2 por 100-) y el incremento del 1,3 por 100 previsto en dicho artículo, así como lo previsto en la disposición adicional tercera, para nivel I y nivel II.

1. Acordar y firmar las tablas salariales del año 2009, que se adjuntan a este acta.
2. Acordar la dietas del año 2009, siendo estas:

Dieta año 2009: 30,95 euros.

Media dieta 2009: 15,47 euros.

Desplazamientos superiores a siete días: 4,47 euros.

3. Remitirlo a la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para ante la Delegación Provincial de Toledo, a efecto de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.



Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, lo firmamos en el lugar y fecha «up supra».- Firmas ilegibles.

**TABLA SALARIAL MADERA AÑO 2009**

| Grupo | División Funcional                       | Equivalencia categoría profesional 2007   | Salario base (diario) | Plus de actividad (mensual) | Pagas extras | Remuneración anual | Horas extraordinarias | Plus transitorio (mensual x 14) |
|-------|--|---|-----------------------|-----------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 1     | Técnicos                                 |   | 35,36                 | 191,09                      | 1.101,17     | 17.400,00          | 15,04                 |                                 |
| 2     | Técnicos                                 |   | 33,12                 | 179,01                      | 1.031,55     | 16.300,00          | 14,10                 |                                 |
| 3     | Técnicos/<br>operarios<br>y<br>empleados | Encargado general/jefe de oficina   | 38,10                 | 204,80                      | 1.142,85     | 18.648,02          | 13,16                 |                                 |
| 4     | Operarios<br>y<br>Empleados              | Encargado sector/<br>preparador trazador  | 36,83                 | 197,97                      | 1.104,99     | 18.029,68          | 12,22                 |                                 |
| 5     | Operarios<br>y<br>Empleados              | Oficial 1ª y Oficial 1º<br>administrativo y Oficial 2ª<br>y Oficial 2ª administrativo | 34,92                 | 184,85                      | 1.047,70     | 17.060,53          | 11,28                 | 37,73 (sólo<br>Ofic. 1ª)        |
| 6     | Operarios<br>y<br>Empleados              | Ayudante, Especialista y<br>Aux. administrativo                                       | 32,42                 | 171,69                      | 972,54       | 15.838,04          | 10,34                 | 34,76 (sólo<br>Ayud.)           |
| 7     | Empleados<br>y<br>operarios              | Peones  | 30,70                 | 165,14                      | 920,92       | 15.028,01          | 9,40                  |                                 |
|       | <b>Apéndice</b>                          | Trabajador 18 años  | 29,11                 | 156,46                      | 873,20       | 14.247,84          | 7,95                  |                                 |
|       |  | Trab. 16 y 17 años Cont.<br>For. (85%) SMI  | 17,68                 | 97,07                       | 530,40       | 8.678,84           |                       |                                 |
|       |  | Trab. 16 y 17 años (SMI)  | 20,80                 | 97,07                       | 624,00       | 10.004,84          |                       |                                 |

REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 243, Viernes 22 de Octubre Año 2010)

Don Pedro Antonio López Gómez, Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Hace saber: Que con fecha veintitrés de Septiembre de 2010 ha tenido entrada en esta Delegación Provincial acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo, firmado en 16 de septiembre de 2010, donde solicita modificación de los artículos 19 y 25 de dicho convenio y cuyo contenido se transcribe a continuación para general conocimiento.

Toledo 13 de octubre de 2010.-El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Pedro Antonio López Gómez.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO

En Toledo siendo las 13,00 horas del día 16 de septiembre de 2010, se reúnen las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de las Organizaciones Sindicales FECOMA-CC.OO. Y MCA-UGT y la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha (AEMCM), organizaciones más representativas, en el presente ámbito, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo.



Por la representación Empresarial (AEMCM):

Don José Vicente García-Toledano Arellano.

Don José Luis Fuentes Pantoja.

Por la representación de los Trabajadores:

Por FECOMA - CC.OO.:

Don Antonio Alonso.

Por MCA - UGT:

Doña Rocío Ramos Fernández.

Primero: Vista la sustitución de artículo 66 del Convenio Estatal de la Madera, según acuerdo que se publico en el «Boletín Oficial del Estado» número 201, de 19 de agosto de 2010, se sustituye del artículo 19 del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo para el periodo 2010 y 2011 por el siguiente:

«2010: Con fecha de efectos del 1 de enero se revisarán los salarios incrementándose en un 1,3 por 100.

Finalizado el año 2010, y una vez conocido el I.P.C. real de dicho año, se procederá a actualizar las tablas con el diferencial entre el 1,2 por 100 y el I.P.C. real, con efectos de 1 de enero de 2010. El exceso, si lo hubiera, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año 2011.

2011: Con fecha de efectos del 1 de enero y efectuada la anterior operación, se revisarán los salarios incrementándose en un 1,3 por 100.

Finalizado el año 2011, y una vez conocido el I.P.C. real de dicho año, se procederá a actualizar las tablas, con efectos de 1 de enero de 2011. El exceso, si lo hubiera, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año 2012».

En consecuencia de lo antes expuesto se establecen para el 2010 las tablas del anexo a este acta.

Segundo: Así mismo vista la modificación de lo dispuesto en la disposición cuarta cláusula de inaplicabilidad salarial, según se establece en el acuerdo antes citado («B.O.E.» número 201, de 19 de agosto de 2010) sobre el Convenio Estatal, se sustituye para el año 2010 y 2011 lo dispuesto en el artículo 25 del Convenio Colectivo Provincial para Industrias de la Madera de Toledo por:

«Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Con carácter excepcional, y durante los años 2010 y 2011, la situación de pérdidas indicada en el párrafo anterior, no será requisito necesario, debiendo acreditar las empresas su situación productiva, económica y financiera real así como sus previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de los salarios. Para valorar esta situación se



tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio o de su revisión salarial (entendiendo por tal la del ámbito correspondiente). En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria del presente convenio (artículo 46).

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta Paritaria de convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar. En estos casos, la Comisión Paritaria revisará y validará los acuerdos derivados de la medida excepcional.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta Paritaria.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, elevarán la consulta a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal que deberá resolver la discrepancia, pudiendo, para ello, solicitar informe de auditores-censores- jurados de cuentas, siendo los gastos que se originen por ésta intervención, de cuenta de la empresa solicitante, a no ser que la empresa aporte cuentas auditadas.

Durante el presente período de vigencia extraordinaria no resultará necesario aportar el informe anteriormente indicado, pero sí toda la documentación que considere pertinente la Comisión Paritaria Estatal.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que la Comisión Mixta Paritaria de este convenio dé traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En aquellas empresas en las que se haga uso de la presente cláusula durante dos años consecutivos se deberá



acordar con la representación de los trabajadores y comunicar, obligatoriamente, este hecho a la comisión paritaria del ámbito correspondiente.

Durante el período de descuelgue quedará sin efecto lo dispuesto en la disposición adicional tercera, prorrogándose los plazos establecidos en la misma por igual período temporal que la inaplicación salarial, siempre y cuando las partes acuerden tal extremo.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar en el inicio indicados.

AEMCM.-(Firma ilegible).-FECOMA-CC.OO.-(Firma ilegible).-MCA-U.G.T.-(Firma ilegible).



**Actualización del Convenio Provincial de Industrias  
de la Madera de la provincia de Toledo 2010**

| Grupo | División Funcional                              | Salario base (diario) | Plus de actividad (mensual) | Pagas extras | Remuneración anual | Horas extraordinarias | Plus transitorio (mensual x 14)        |
|-------|---|-----------------------|-----------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|--|
| 1     | Técnicos  | 37,19                 | 200,97                      | 1.157,17     | 18.300             | 15,82                 |  |
| 2     | Técnicos  | 34,74                 | 187,79                      | 1.082,17     | 17.100             | 14,80                 |  |
| 3     | Técnicos/<br>operarios y<br>empleados           | 38,60                 | 207,46                      | 1.155,72     | 18.890,44          | 13,33                 |  |
| 4     | Operarios y<br>Empleados                        | 37,31                 | 200,54                      | 1.119,72     | 18.264,07          | 12,38                 |  |
| 5     | Operarios y<br>Empleados                        | 35,70                 | 187,25                      | 1.061,32     | 17.400,14          | 11,42                 | 29,23 (solo<br>Oficial 1ª<br>antiguos) |
| 6     | Operarios y<br>Empleados                        | 33,15                 | 173,92                      | 982,43       | 16.151,65          | 10,47                 | 26,93 (solo<br>ayudantes<br>antiguos)  |
| 7     | Empleados<br>y operarios                        | 31,10                 | 167,29                      | 932,20       | 15.223,38          | 9,52                  |  |
|       | Apéndice  | 29,55                 | 158,81                      | 886,30       | 14.461,56          | 8,07                  |  |
|       | Trab. 16 y<br>17 años<br>Cont. For<br>(85% SMI) | 17,94                 | 98,53                       | 538,36       | 8.809,02           |                       |  |
|       | Trab. 16 y<br>17 años<br>(SMI)                  | 21,11                 | 98,53                       | 633,70       | 10.154,91          |                       |  |

Dieta año 2010..... 31,35 euros.  
 Media dieta 2010..... 15,67 euros.  
 Desplazamientos superiores a siete días..... 4,53 euros.



## REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 129 - 9 Junio 2011)

Visto el texto de la revisión salarial años 2010-2011 del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de la provincia de Toledo, número de Código de Convenio 450002611981, suscrito de una parte, por dos representantes de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha (AEMCM), y de otra, en nombre de los trabajadores, por las centrales sindicales de CC.OO. y U.G.T., firmado el 13 de abril de 2011 y presentado ante este organismo el día 19 de mayo de 2011, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 98 de 2010, de 1 de junio de 2010 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud), esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
- 2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 20 de mayo de 2011.-El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Pedro-Antonio López Gómez.

### ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO.

Por la Representación Empresarial (AEMCM):

Don José Vte. García-Toledano Arellano.

Don José Luis Fuentes Pantoja.

Por la Representación de los Trabajadores:

Por FECOMA - CC.OO.:

Don Antonio Alonso.

Por MCA - U.G.T.:

Doña Rocío Ramos-Fernández.

En Toledo siendo las 9,00 horas del día 13 de abril de 2011, se reúnen las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de las Organizaciones Sindicales FECOMACC. OO. Y M.C.A.-U.G.T., y la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla la Mancha (AEMCM), organizaciones más representativas en el presente ámbito, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo.



## ACUERDAN

Primero: En cumplimiento de lo acordado en el Convenio General Estatal de la Madera (artículo 66) y en el Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Madera de Toledo (artículo 19), sobre revisión salarial 2010 e incremento salarial 2011, y, visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de la Madera de fecha 7 de marzo de 2011, pendiente de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», en aplicación de lo que en dichos preceptos se disponen se acuerda:

- A) Acordar y firmar las tablas salariales revisadas del año 2010, que se adjuntan a este acta (anexo I)
- B) Acordar y firmar las tablas salariales del año 2011, que se adjuntan a este acta (anexo I I), que se aplicarán al mes siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.
- C) Aplicación aplazada de los atrasos correspondiente a 2010 y 2011.

Las partes convienen que el sistema de aplazamiento de los atrasos correspondientes al año 2010 y 2011 se pactará en cada empresa, respetando en todo caso el límite temporal del 31 de diciembre de 2011 anteriormente indicado y, caso de falta de acuerdo, serán abonadas por las empresas en plazos mensuales en las mensualidades que falten desde el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo de este acta hasta el mes de diciembre de 2011.

Segundo: El presente acuerdo tendrán efectividad a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo de la Mesa Negociadora del Convenio Estatal citado en el apartado primero, autorizándose a don Carlos López Alarcón don D.N.I.

número 3819244-W, a partir de esa fecha, a realizar todas las gestiones necesarias para su depósito, registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar en el inicio indicados.

AEMCM

FECOMA-CC.OO

MCA-UGT

**Actualización del Convenio Provincial de Industrias de la Madera  
de la provincia de Toledo 2010**

**Anexo I**

| Grupo | División Funcional                              | Salario base (diario) | Plus de actividad (mensual) | Pagas extras | Remuneración anual | Horas extraordinarias | Plus transitorio (mensual x 14)        |
|-------|---|-----------------------|-----------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|--|
| 1     | Técnicos  | 37,19                 | 200,97                      | 1.157,17     | 18.300             | 15,82                 |  |
| 2     | Técnicos  | 34,74                 | 187,79                      | 1.082,17     | 17.100             | 14,80                 |  |
| 3     | Técnicos/<br>operarios y<br>empleados           | 39,28                 | 211,15                      | 1.178,28     | 19.226,11          | 13,57                 |  |
| 4     | Operarios y<br>Empleados                        | 37,97                 | 204,11                      | 1.139,24     | 18.588,60          | 12,60                 |  |
| 5     | Operarios y<br>Empleados                        | 36                    | 190,58                      | 1.139,23     | 17.706,35          | 11,63                 | 29,23 (solo<br>Oficial 1ª<br>antiguos) |
| 6     | Operarios y<br>Empleados                        | 33,43                 | 177,01                      | 1.056,22     | 16.436,73          | 10,66                 | 26,93 (solo<br>ayudantes<br>antiguos)  |
| 7     | Empleados<br>y operarios                        | 31,65                 | 170,26                      | 949,47       | 15.493,88          | 9,69                  |  |
|       | Apéndice  | 30,01                 | 161,31                      | 900,27       | 14.689,52          | 8,20                  |  |
|       | Trab. 16 y<br>17 años<br>Cont. For<br>(85% SMI) | 17,94                 | 98,53                       | 538,36       | 8.809,02           |                       |  |
|       | Trab. 16 y<br>17 años<br>(SMI)                  | 21,11                 | 98,53                       | 633,70       | 10.154,91          |                       |  |

Dieta año 2010, 31,90 euros.

Media Dieta 2010, 15,94 euros.

- Desplazamientos superiores a siete días, 4,60 euros.



**Actualización del Convenio Provincial de Industrias de la Madera  
de la provincia de Toledo 2011**

**Anexo II**

| Grupo | División Funcional                              | Salario base (diario) | Plus de actividad (mensual) | Pagas extras | Remuneración anual | Horas extraordinarias | Plus transitorio (mensual x 14)       |
|-------|---|-----------------------|-----------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| 1     | Técnicos  | 39,05                 | 211,02                      | 1.207,26     | 19.200             | 16,60                 |                                       |
| 2     | Técnicos  | 36,48                 | 197,18                      | 1.159,87     | 18.000             | 15,58                 |                                       |
| 3     | Técnicos/<br>operarios y<br>empleados           | 39,79                 | 213,89                      | 1.192,86     | 19.476,05          | 13,74                 |                                       |
| 4     | Operarios y<br>Empleados                        | 38,46                 | 206,77                      | 1.154,93     | 18.830,25          | 12,76                 |                                       |
| 5     | Operarios y<br>Empleados                        | 36,47                 | 193,05                      | 1.214,90     | 18.057,32          | 11,78                 | 20,13(solo<br>Oficial 1º<br>antiguos) |
| 6     | Operarios y<br>Empleados                        | 33,86                 | 179,32                      | 1.124,68     | 16.761,68          | 10,80                 | 18,54(solo<br>ayudantes<br>antiguos)  |
| 7     | Empleados<br>y operarios                        | 32,06                 | 172,47                      | 961,60       | 15.695,30          | 9,82                  |                                       |
|       | Apéndice  | 30,40                 | 163,41                      | 911,77       | 14.880,48          | 8,31                  |                                       |
|       | Trab. 16 y<br>17 años<br>Cont. For<br>(85% SMI) | 21,38                 | 99,81                       | 641,94       | 10.285,31          |                       |                                       |
|       | Trab. 16 y<br>17 años<br>(SMI)                  | 18,17                 | 99,81                       | 545,36       | 8.921,59           |                       |                                       |

Dieta año 2011, 32,31 euros.

Media Dieta 2011, 16,15 euros.

Desplazamientos superiores a siete días, 4,66 euros.



ACTA (BOP Número 130 – Viernes 10 de Junio Año 2011)

Don Pedro Antonio López Gómez, Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Hace saber: Que con fecha 19 de mayo de 2011, ha tenido entrada en esta Delegación Provincial acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las industrias de la madera de Toledo, firmado en 13 de abril 2011, de modificación del artículo 25 del Convenio Colectivo de referencia y cuyo contenido se transcribe a continuación para general conocimiento.

Toledo 24 de mayo de 2011.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO.

Por la Representación Empresarial (AEMCM):

Don José Vte. García-Toledano Arellano.

Don José Luis Fuentes Pantoja.

Por la Representación de los Trabajadores:

Por FECOMA – CC.OO.:

Don Antonio Alonso.

Por MCA – U.G.T.:

Doña Rocío Ramos-Fernández.

En Toledo siendo las 9,00 horas del día 13 de abril de 2011, se reúnen las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de las Organizaciones Sindicales FECOMACC. OO. y M.C.A.-U.G.T., y la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla la Mancha (AEMCM), organizaciones más representativas en el presente ámbito, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo.

ACUERDAN

Primero.- Vista la subsanación de errores detectados en la Disposición cuarto – cláusula de inaplicabilidad salarial del Convenio Estatal de la Madera, según se establece en el acuerdo firmado el 7 de marzo de 2011 por la Comisión Negociadora del Convenio Estatal pendiente de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», se sustituye para el año 2010 y 2011 lo dispuesto en el artículo 25 del Convenio Colectivo Provincial para Industrias de la Madera de Toledo por:

«Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.



Con carácter excepcional, y durante los años 2010 y 2011, la situación de pérdidas indicada en el párrafo anterior, no será requisito necesario, debiendo acreditar las empresas su situación productiva, económica y financiera real así como sus previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de los salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio o de su revisión salarial (entendiendo por tal la del ámbito correspondiente). En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria del presente convenio (artículo 46).

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta Paritaria de convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar. En estos casos, la Comisión Paritaria revisará y validará los acuerdos derivados de la medida excepcional.
- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta Paritaria.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, elevarán la consulta a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal que deberá resolver la discrepancia, pudiendo, para ello, solicitar informe de auditorescensores jurados de cuentas, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante, a no ser que la empresa aporte cuentas auditadas. Durante el presente período de vigencia extraordinaria no resultará necesario aportar el informe anteriormente indicado, pero sí toda la documentación que considere pertinente la Comisión Paritaria Estatal.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que la Comisión Mixta Paritaria de este convenio dé traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de interpretación Estatal.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial



hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En aquellas empresas en las que se haga uso de la presente cláusula durante dos años consecutivos se deberá acordar con la representación de los trabajadores y comunicar, obligatoriamente, este hecho a la comisión paritaria del ámbito correspondiente.

Durante el período de descuelgue quedará sin efecto lo dispuesto en la disposición adicional tercera, prorrogándose los plazos establecidos en la misma por igual período temporal que la inaplicación salarial, siempre y cuando las partes acuerden tal extremo.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Las partes acuerdan declarar inhábil el mes de agosto al efecto de cumplimiento de los plazos que se establecen en este artículo (artículo 25 Convenio Colectivo Provincial para Industrias de la Madera de Toledo) para la Comisión Paritaria Provincial.

Segundo: El presente acuerdo tendrán efectividad a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo de la Mesa Negociadora del Convenio Estatal citado en el apartado primero, autorizándose a don Carlos López Alarcón don D.N.I. número 3819244-W, a partir de esa fecha, a realizar todas las gestiones necesarias para su depósito, registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar en el inicio indicados.

AEMCM FECOMA-CC.OO. MCA-UGT

## CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 150 - Lunes 8 de agosto Año 2022)

Visto el texto del «Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo», con nº de convenio colectivo 45000265011981, suscrito por la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha, y por la parte social por CC.OO del Hábitat y UGT FICA, presentado ante este Organismo definitivamente el día 28/07/2022, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, («DOCM» del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, («D.O.C.M» del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),



Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO. 1 de enero de 2022.**

### **TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

---

#### **ARTÍCULO 1º. Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial CCOO del Habitat. (Toledo), UGT FICA(Toledo), como representación laboral, y de otra parte, A.E.M.C.M, Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 2º. Estructura de la negociación colectiva del sector.**

El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el Art. 83.2 del E.T y articula la negociación colectiva del Sector de la Madera y Mueble en la provincia de Toledo, desarrollando las materias que le son propias en dicho ámbito geográfico y aplicando los acuerdos sectoriales que se derivan del Convenio Colectivo Estatal de la Madera vigente.

#### **ARTÍCULO 3º . Ámbito Funcional, personal y territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de las empresas de la provincia de Toledo, y a las personas trabajadoras a su servicio, dentro del ámbito funcional establecido en el Convenio Estatal de la Madera vigente que se adjunta en el anexo I.

#### **ARTÍCULO 4º. Ámbito Temporal, vigencia y denuncia.**

El presente Convenio entrara en vigor con efectos desde el 1 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2025, aunque los efectos económicos entraran en vigor el 1 de julio de 2022.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente, a la terminación de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.



Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

## **ARTÍCULO 5º. Vinculación con 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 veinte días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de sesenta días, a partir 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 6º. Garantías personales.**

Si existiese alguna persona trabajadora que tuviese reconocidas condiciones salariales que hubieran emanado de la negociación con la empresa en el ámbito individual o colectivo a través representación legal de las personas trabajadoras para una subida salarial en el seno de la empresa, en el periodo de publicación de las tablas salariales de 2013 a 30 de junio de 2022 y fuesen superiores a las que para las personas trabajadoras de la misma categoría se establecen en el presente convenio , se respetarán aquellas con carácter estrictamente negociado como anticipo de salario, cuenta convenio o subida salarial pactada y solamente para las personas trabajadoras a quienes afecte, las cuales serán recogidas en nómina con el concepto de plus garantía personal, el cual no será compensable ni absorbible ni se actualizará con arreglo a los incrementos que experimente el convenio.

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

---

### **ARTÍCULO 7. Periodo de prueba.**

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

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

### **ARTÍCULO 8. Contratos formativos.**

Se estará a la normativa vigente.



## **ARTÍCULO 9. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.**

Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, éste podrá jubilarse anticipadamente a la edad legalmente establecida y la empresa tendrá la obligación de contratar a una persona trabajadora que lo sustituya.

## **ARTÍCULO 10. Jubilación parcial.**

1. La persona trabajadora tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social para poder jubilarse.
2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo de la persona trabajadora relevada, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de las personas trabajadoras la concurrencia de dichas causas.
3. Igualmente, corresponderá a la persona trabajadora que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.
4. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el E.T.

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

## **ARTÍCULO 11. Contrato temporal por circunstancias de la producción.**

1. La duración máxima de los contratos temporales para atender un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, podrá ampliarse hasta un año.
2. Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

## **ARTÍCULO 12. Contrato Fijo Discontinuo**

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este tipo de contrato podrá celebrarse también a tiempo parcial. 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 adecuada. Sin perjuicio de lo anterior, 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.

### **ARTÍCULO 13. 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 la 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, duración determinada por circunstancias de la producción inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

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

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

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

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

### **ARTÍCULO 14. Empresas de trabajo temporal.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus personas trabajadoras 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.



## **TITULO III. TIEMPO DE TRABAJO.**

---

### **ARTÍCULO 15. Jornada.**

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo durante su vigencia será de 1752 horas.

Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada anual inferior a las aludidas anteriormente, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta, en su caso, ser alcanzada por ésta.

La hora de bocadillo se considerará tiempo efectivo de trabajo, siempre que la jornada sea continuada, y siendo su duración de 15 minutos.

### **ARTÍCULO 16. Distribución de la jornada.**

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 31 de marzo. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones 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.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, hasta un 15%, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas. Siendo negociado con la RLT, en las empresas que la tengan.

3. 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 las personas trabajadoras, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

4. 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 dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a las personas trabajadoras afectados, 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 las personas trabajadoras será necesario el previo acuerdo con los mismos.

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



6. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo 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.

## **ARTÍCULO 17. Vacaciones.**

Se fijan en veintidós días laborables por año, para jornadas de lunes a viernes, de los cuales 17 días se disfrutarán de manera ininterrumpida, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

## **ARTÍCULO 18. Calendario laboral.**

Durante la vigencia del presente convenio, tendrán consideración de festivos, retribuidos y no recuperables, los que como tal fije el Gobierno cada año, con carácter nacional y autonómico. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables los días que con carácter de fiestas locales disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, podrán señalarse como fiestas locales las de residencia del productor en lugar de las de donde radique el centro de trabajo. Así mismo se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Todas las empresas afectadas por este Convenio, estarán obligadas a exponer en sus centros de trabajo el Calendario Laboral anual dentro del primer trimestre del año.

## **TITULO IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS. INDEMNIZACIONES O SUPLEMENTOS.**

---

## **ARTÍCULO 19. Tablas salariales y revisión salarial..**

El incremento salarial para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será: el

En 2022: el 3,5 %, con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2022.

En 2023: el 2,5 %.

En 2024: el 2 %.

En 2025: el 2 %.

Cláusula de garantía salarial:

No aplica cláusula de revisión salarial en el vigente convenio.

## **ARTÍCULO 20. Plus de actividad.**

Todas las empresas afectadas por este convenio abonarán un plus de actividad por mes trabajado.



Las cantidades mensuales devengadas por este concepto se indican en las tablas salariales del anexo II, para cada grupo profesional.

Las cuantías fijadas para el plus de actividad, se incrementarán en lo sucesivo en los mismos porcentajes que se incrementen los salarios base del presente Convenio.

## **ARTÍCULO 21. Complemento de antigüedad consolidada.**

Según se establece en el artículo 50 del CGSM, a partir del 28 de febrero de 1997 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando por tanto suprimido. No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran generado o generen antes del 28 de febrero de 1997 nuevos derechos y cuantías en el 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.

El valor de la antigüedad mensual (x12) consolidada por cada quinquenio, para cada nivel o categoría profesional será el que figura en la siguiente tabla:

|                                  | <b>En €</b> |
|----------------------------------|-------------|
| Encargado General                | 38,91       |
| Encargado Sector y prep. Trazado | 37,62       |
| Oficial 1º                       | 36,44       |
| Oficial 2º                       | 35,12       |
| Ayudante                         | 33,91       |
| Especialista                     | 32,61       |
| Peón                             | 31,35       |
| Auxiliar                         | 31,36       |
| Oficial 2º administrativo        | 34,99       |
| Oficial 1º administrativo        | 36,37       |
| Jefe de oficina                  | 38,87       |

## **ARTÍCULO 22. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de «paga de verano» y «paga de navidad», que serán abonadas, respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario.

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.

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.

La cuantía de las pagas se incrementará todos los años en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios de este convenio.

### **ARTÍCULO 23. Horas Extraordinarias.**

En virtud de lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes opciones:

Las empresas que realicen horas extraordinarias deberán, en caso de proceder a su abono a la persona trabajadora, del 1,25% sobre el valor de la ordinaria. En las empresas que no se opte por el abono y se compense en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, será de una hora y 25 minutos por cada hora extraordinaria.

### **ARTÍCULO 24. Retribución de las vacaciones.**

Se percibirán 30 días de salario según la normativa vigente.

### **ARTÍCULO 25. Cláusula de inaplicación salarial.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de las personas trabajadoras la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta



cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de las personas trabajadoras negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación Estatal examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de las personas trabajadoras, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

## **ARTÍCULO 26. Reducción del Absentismo.**

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de las personas trabajadoras, a partir del 1 de enero de 2022, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.



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

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

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

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

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

## **ARTÍCULO 27. Dietas y Medias Dietas.**

1º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatorio 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 por día natural.

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

Serán revalorizadas conforme a la subida salarial pactada en el vigente convenio las dietas y medio dietas que se generen a partir del 1 de julio de 2022.

## **ARTÍCULO 28. Complemento por Incapacidad Temporal.**

En los casos de enfermedad no profesional y accidente no laboral, las personas trabajadoras percibirán el complemento que en cada caso corresponda hasta completar el 100% de su salario con cargo a sus respectivas empresas, durante un periodo máximo de sesenta días, al año. Este complemento será disfrutado, solamente a partir del segundo día.

En los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional las personas trabajadoras percibirán el complemento que en cada caso corresponda hasta completar el 100% de su salario con cargo a sus respectivas



empresas, durante el período de baja desde el primer día.

## **ARTÍCULO 29. Prendas de Trabajo.**

Por las empresas se dotará al personal de producción de la ropa adecuada dos veces al año (invierno y verano). Asimismo, las empresas dotarán al personal administrativo que presten sus servicios en fábricas, de un guardapolvo o sahariana, por un año, y a guardas, ordenanzas y botones, de un uniforme que tendrá el mismo período de duración. En cuanto a prendas especiales de trabajo, se estará en lo dispuesto en el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se sustituirán estas prendas de trabajo por otras nuevas cuando por motivos especiales de las condiciones de trabajo sufrieran un deterioro superior al normal.

## **ARTÍCULO 30. Traslado de centro de trabajo.**

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que las personas trabajadoras venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de las personas trabajadoras las compensaciones económicas correspondientes.

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

## **TITULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO.**

---

### **ARTÍCULO 31. Faltas y sanciones.**

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

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

### **ARTÍCULO 32. Faltas leves.**

1. 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.



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

### **ARTÍCULO 33.- Faltas graves.**

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. 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.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. 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.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.



11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
  12. 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.
  13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
  14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
  15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
  16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
  17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
  18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
  19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
  20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.
  21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad de la persona trabajadora) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
  22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
- Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

## **ARTÍCULO 34. Faltas muy graves.**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. 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.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear



herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para las personas trabajadoras o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. 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.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o



uso indebido del correo electrónico.

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

## **ARTÍCULO 35. Graduación de las sanciones.**

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo 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, o pone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

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

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

## **TITULO VI. DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS PERSONA TRABAJADORAES.**

---



## **ARTÍCULO 36. Comité de empresa y delegados de personal.**

El Comité de Empresa y delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozará 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 37. Elecciones sindicales- candidatos.**

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

## **ARTÍCULO 38. Crédito horario.**

Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario que en ningún caso será inferior a 16 horas al mes.

Durante la vigencia de este Convenio los miembros del Comité de Empresa o delegados de Personal, podrán anticipar el uso y disfrute de las horas sindicales por año natural durante la vigencia del convenio.

## **ARTÍCULO 39. Delegado sindical.**

1. En las empresas cuya plantilla supere las 100 personas trabajadoras, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo. Se respetarán, en todo caso, aquellas condiciones más favorables establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio en los ámbitos inferiores.

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

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

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

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



normal de la empresa.

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

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

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

Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a 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 legal vigente.

3. 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 establezcan 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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de ésta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras 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 40. Formación de los delegados de prevención.**

El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.



## **TITULO VII. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

---

### **ARTÍCULO 41. 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 III, 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. Los permisos en los casos que procedan se concederán a las personas trabajadoras, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

En los casos de permisos retribuidos por enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario la persona trabajadora podrá utilizarlos de forma discontinua si existe el hecho causante mientras dure la hospitalización o el reposo domiciliario.

Por acuerdo entre la empresa y las personas persona trabajadoras, podrá distribuirse por horas las correspondientes a dichos permisos y licencias que sean por causa de enfermedad o fallecimiento.

### **ARTÍCULO 42. 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 43. 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 cuatro meses, ni superior a cinco años. 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 otra vez por la misma persona trabajadora, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. La persona trabajadora excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.



## **ARTÍCULO 44. Excedencia por cuidado de familiares e hijos.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## **ARTÍCULO 45. Disposiciones comunes para las excedencias.**

1. 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 su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

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

2. 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.

## **TITULO VIII.**

---

### **ARTÍCULO 46. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros, que serán designados por mitad de cada una de las partes, sindical y empresarial, (cuatro por A.E.M.C.M, dos por CCOO del Hábitat., y dos por UGT FICA), en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con 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, el domicilio de la Comisión Paritaria será en los locales del Jurado Arbitral Laboral de Toledo, Calle Dinamarca, 2, 45005 Toledo

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

En representación de los empresarios.

JOSÉ LUIS FUENTES PANTOJA.

MARÍA ISABEL GARCÍA SÁNCHEZ.

En representación de las personas trabajadoras.

FRANCISCO JAVIER MOTA PLAZA.

DANIEL GONZALEZ-TABLAS GORDO.

## **TÍTULO IX. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.**

---

### **ARTÍCULO 47. PREÁMBULO.**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas

controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por una persona trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de persona trabajadora.

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

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

## **ARTÍCULO 48. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-

LA MANCHA» y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de persona trabajadora y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

## **TITULO X. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.**

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección



de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tengan derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Es conveniente aconsejar a los trabajadores que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los trabajadores y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

**MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**



La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente a negociar su Plan de Igualdad.

#### OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS.

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector, para a ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

#### AREAS DE ACTUACIÓN.

Selección, promoción y desarrollo personal

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el



principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado, los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Las empresas de cincuenta o más trabajadores/as, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

---

Disposición adicional única

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio en los que se haga referencia o contengan disposiciones incluidas a su vez en normas de ámbito superior, si estas fueran derogadas o sufrieran alguna



modificación el artículo, al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa.

## **ANEXO I. AMBITO FUNCIONAL.**

---

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de



ribera.

25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

## **ANEXO II. TABLA DE SALARIOS.**

---


**TABLAS 2022**

\*3,5% SUBIDA DESDE 1 DE JULIO DE 2022

| GRUPO | division funcio | equivalencia categorias                          | salario base | plus actividad | pagas extras | total anual   | horas extras |
|-------|-----------------|--|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| 1     | TECNICOS        |  | 41,18        | 222,57         | 1.273,33     | 20.281,81     | 14,47        |
| 2     | TECNICOS        |  | 38,48        | 207,97         | 1.223,33     | 18.986,25     | 13,55        |
| 3     | TECNICOS        | encargado general/ jefe de fábrica               | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 41,97        | 225,60         | 1.258,14     | 20.541,60     | 14,66        |
| 4     | OPERARIOS       | encargado sector/ preparador trazador            | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 40,57        | 218,08         | 1.218,13     | 19.859,47     | 14,17        |
| 5     | OPERARIOS       | oficial 1ª y oficial 1ª adtvo                    | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       | oficial 2ª y oficial 2ª adtvo                    | 38,88        | 203,62         | 1.281,38     | 19.199,16     | 13,70        |
| 6     | OPERARIOS       | ayudante, especialista y                         | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       | aux. administrativo                              | 36,10        | 189,14         | 1.186,23     | 17.818,89     | 12,71        |
| 7     | EMPLEADOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       | peones   | 33,81        | 181,91         | 1.014,23     | 16.553,67     | 11,81        |
|       | apéndice        | trabajador 18 años                               | 32,06        | 172,35         | 961,67       | 15.094,82     | 11,20        |
|       |                 | trab, 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI) |              |                |              |               |              |
|       |                 | trav. 16 y 17 años(SMI)                          |              |                |              |               |              |
|       |                 |  |              |                |              | DIETA         | 34,08        |
|       |                 |  |              |                |              | MEDIA DIETA   | 17,04        |
|       |                 |  |              |                |              | DESP + 7 DIAS | 4,92         |

**TABLAS 2023**

\* 2,5%

| GRUPO | division funcio | equivalencia categorias                          | salario base | plus actividad | pagas extras | total anual   | horas extras |
|-------|-----------------|--|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| 1     | TECNICOS        |  | 42,21        | 228,13         | 1.305,16     | 20.788,85     | 14,83        |
| 2     | TECNICOS        |  | 39,44        | 213,17         | 1.253,91     | 19.460,90     | 13,88        |
| 3     | TECNICOS        | encargado general/ jefe de fábrica               | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 43,02        | 231,24         | 1.289,59     | 21.055,14     | 15,02        |
| 4     | OPERARIOS       | encargado sector/ preparador trazador            | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 41,59        | 223,54         | 1.248,59     | 20.355,95     | 14,52        |
| 5     | OPERARIOS       | oficial 1ª y oficial 1ª adtvo                    | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       | oficial 2ª y oficial 2ª adtvo                    | 39,86        | 208,71         | 1.313,42     | 19.679,14     | 14,04        |
| 6     | OPERARIOS       | ayudante, especialista y                         | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       | aux. administrativo                              | 37,00        | 193,86         | 1.215,89     | 18.264,36     | 13,03        |
| 7     | EMPLEADOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       | peones   | 34,66        | 186,46         | 1.039,58     | 16.967,51     | 12,11        |
|       | apéndice        | trabajador 18 años                               | 32,87        | 176,66         | 985,71       | 16.087,19     | 11,48        |
|       |                 | trab, 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI) |              |                |              |               |              |
|       |                 | trav. 16 y 17 años(SMI)                          |              |                |              |               |              |
|       |                 |  |              |                |              | DIETA         | 34,93        |
|       |                 |  |              |                |              | MEDIA DIETA   | 17,46        |
|       |                 |  |              |                |              | DESP + 7 DIAS | 5,04         |



**TABLAS 2024** \*2%

| GRUPO | division funcio | equivalencia categorias                          | salario base | plus actividad | pagas extras | total anual   | horas extras |
|-------|-----------------|--|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| 1     | TECNICOS        |  | 43,06        | 232,69         | 1.331,27     | 21.204,63     | 15,13        |
| 2     | TECNICOS        |  | 40,23        | 217,44         | 1.278,99     | 19.850,12     | 14,16        |
| 3     | TECNICOS        | encargado general/ jefe de fábrica               | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 43,88        | 235,86         | 1.315,38     | 21.476,25     | 15,32        |
| 4     | OPERARIOS       | encargado sector/ preparador trazador            | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 42,42        | 228,01         | 1.273,56     | 20.763,07     | 14,81        |
| 5     | OPERARIOS       | oficial 1ª y oficial 1ª advto                    | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       | oficial 2ª y oficial 2ª advto                    | 40,65        | 212,88         | 1.339,68     | 20.072,72     | 14,32        |
| 6     | OPERARIOS       | ayudante, especialista y aux. administrativo     | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 37,74        | 197,74         | 1.240,21     | 18.629,65     | 13,29        |
| 7     | EMPLEADOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       | peones   | 35,35        | 190,19         | 1.060,37     | 17.306,86     | 12,35        |
|       | apéndice        | trabajador 18 años                               | 33,52        | 180,19         | 1.005,43     | 16.408,94     | 11,71        |
|       |                 | trab. 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI) |              |                |              |               |              |
|       |                 | trav. 16 y 17 años(SMI)                          |              |                |              |               |              |
|       |                 |  |              |                |              | DIETA         | 35,63        |
|       |                 |  |              |                |              | MEDIA DIETA   | 17,81        |
|       |                 |  |              |                |              | DESP + 7 DIAS | 5,14         |

**TABLAS 2025** \*2%

| GRUPO | division funcio | equivalencia categorias                          | salario base | plus actividad | pagas extras | total anual   | horas extras |
|-------|-----------------|--|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| 1     | TECNICOS        |  | 43,92        | 237,35         | 1.357,89     | 21.628,72     | 15,43        |
| 2     | TECNICOS        |  | 41,04        | 221,78         | 1.304,57     | 20.247,12     | 14,45        |
| 3     | TECNICOS        | encargado general/ jefe de fábrica               | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 44,76        | 240,58         | 1.341,69     | 21.905,77     | 15,63        |
| 4     | OPERARIOS       | encargado sector/ preparador trazador            | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 43,27        | 232,57         | 1.299,03     | 21.178,33     | 15,11        |
| 5     | OPERARIOS       | oficial 1ª y oficial 1ª advto                    | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       | oficial 2ª y oficial 2ª advto                    | 41,47        | 217,14         | 1.366,48     | 20.474,17     | 14,61        |
| 6     | OPERARIOS       | ayudante, especialista y aux. administrativo     | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | EMPLEADOS       |  | 38,50        | 201,70         | 1.265,01     | 19.002,24     | 13,56        |
| 7     | EMPLEADOS       |  | -            | -              | -            | -             | -            |
|       | OPERARIOS       | peones   | 36,06        | 193,99         | 1.081,58     | 17.652,99     | 12,59        |
|       | apéndice        | trabajador 18 años                               | 34,19        | 183,79         | 1.025,53     | 16.737,12     | 11,94        |
|       |                 | trab. 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI) |              |                |              |               |              |
|       |                 | trav. 16 y 17 años(SMI)                          |              |                |              |               |              |
|       |                 |  |              |                |              | DIETA         | 36,35        |
|       |                 |  |              |                |              | MEDIA DIETA   | 18,17        |
|       |                 |  |              |                |              | DESP + 7 DIAS | 5,24         |

**ANEXO III. CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS.**



| Motivo de licencia   | Tiempo máximo  | Conceptos a devengar |              |              |        |             |              |                | Justificantes                             |
|--|--|----------------------|--------------|--------------|--------|-------------|--------------|----------------|---|
|  |  | Salario Base         | Pagas extras | Comp. antig. | Incen. | Comp. conv. | Comp. p.trab | Comp., no sal. |   |
| Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros   | Tres días naturales, ampliables hasta cinco laborables en caso de desplazamiento superior a 150 Km.  | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO             | Documento que acredite el hecho           |
| Enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos | Tres días laborables, ampliables hasta cinco laborables en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO             | Justificante médico que acredite el hecho |
| Enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de nueras, yernos cuñados y abuelos políticos                  | Dos días laborables, ampliables hasta cuatro laborables en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO             | Justificante médico que acredite el hecho |
| Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos   | Dos días laborables, ampliables hasta cuatro laborables en caso de desplazamiento superior a 150 Km. | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO             | Documento en que se acredite el hecho     |
| Matrimonio de la persona trabajadora   | Quince días naturales  | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | NO           | NO             | Libro de familia o certificado oficial    |
| Cambio de domicilio habitual   | Un día laborable   | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO             | Documento que acredite el hecho           |
| Deber inexcusable de carácter público y personal   | El indispensable o el que marque la norma  | SÍ                   | SÍ           | SÍ           | SÍ     | SÍ          | SÍ           | NO             | Justificante de la asistencia             |





|   |   |       |  |  |  |  |  |
|---|---|-------|--|--|--|--|--|
|   |   |       |  |  |  |  |  |
|   |   |       |  |  |  |  |  |
| <b>CONVENIO<br/>COLECTIVO<br/>(BOP Número<br/>150 - Lunes 8<br/>de agosto<br/>Año 2022)</b> |   |       |  |  |  |  |  |
|   |   |       |  |  |  |  |  |
| convenio<br>colectivo   | 45000265011981                                      |       |  |  |  |  |  |
|   |   |       |  |  |  |  |  |
| ARTÍCULO 15.<br>Jornada   | 1752  | horas |  |  |  |  |  |
|   |   |       |  |  |  |  |  |
| ARTÍCULO 20.<br>Plus de<br>actividad  | por mes<br>trabajado                                |       |  |  |  |  |  |
|   |   |       |  |  |  |  |  |
| ARTÍCULO 21.<br>Complemento<br>de antigüedad<br>consolidada                                 |   |       |  |  |  |  |  |
| El valor de la<br>antigüedad  | mensual (x12)<br>consolidada por<br>cada quinquenio |       |  |  |  |  |  |
|   |   |       |  |  |  |  |  |
|   | En Euros  |       |  |  |  |  |  |
| Encargado<br>General:   | 38,91   |       |  |  |  |  |  |
| Encargado<br>Sector y prep.<br>Trazado:   | 37,62   |       |  |  |  |  |  |
| Oficial 1:  | 36,44   |       |  |  |  |  |  |
| Oficial 2:  | 35,12   |       |  |  |  |  |  |



|  |   |   |  |  |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|--|--|
| Ayudante:  | 33,91   |   |  |  |  |  |  |
| Especialista:  | 32,61   |   |  |  |  |  |  |
| Peón:  | 31,35   |   |  |  |  |  |  |
| Auxiliar:  | 31,36   |   |  |  |  |  |  |
| Oficial 2º administrativo:   | 34,99   |   |  |  |  |  |  |
| Oficial 1º administrativo:   | 36,37   |   |  |  |  |  |  |
| Jefe de oficina:   | 38,87   |   |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
| ARTÍCULO 22.<br>Gratificaciones extraordinarias                                      | 2   | ... por cada día natural en que se haya devengado el salario                    |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
| ARTÍCULO 23.<br>Horas Extraordinarias  | 1,25%   | sobre el valor de la ordinaria  |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
| ARTÍCULO 24.<br>Retribución de las vacaciones  | 30 días de salario según la normativa vigente |   |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |
| ARTÍCULO 30.<br>Traslado de centro de trabajo  |   |   |  |  |  |  |  |
| si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km. entre el nuevo y el anterior | 0,25  | euros por km. de distancia ... exclusivamente los días de asistencia al trabajo |  |  |  |  |  |
|  |   |   |  |  |  |  |  |





| DIETA                  | 34,08                                |   |                 |                   |                 |                |                 |
|------------------------|--------------------------------------|---|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| MEDIA DIETA            | 17,04                                |   |                 |                   |                 |                |                 |
| DESP + 7 DIAS          | 4,92                                 |   |                 |                   |                 |                |                 |
|                        |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
|                        |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| TABLAS 2023.<br>* 2,5% |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
|                        |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| GRUPO                  | DIVISIÓN<br>FUNCIONAL                | EQUIVALENCIA<br>CATEGORÍAS  | SALARIO<br>BASE | PLUS<br>ACTIVIDAD | PAGAS<br>EXTRAS | TOTAL<br>ANUAL | HOTAS<br>EXTRAS |
| 1                      | TECNICOS                             |   | 42,21           | 228,13            | 1.305,16        | 20.788,85      | 14,83           |
| 2                      | TECNICOS                             |   | 39,44           | 213,17            | 1.253,91        | 19.460,90      | 13,88           |
| 3                      | TECNICOS,<br>OPERARIOS,<br>EMPLEADOS | encargado<br>general / jefe<br>de fábrica                             | 43,02           | 231,24            | 1.289,59        | 21.055,14      | 15,02           |
| 4                      | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | encargado<br>sector /<br>preparador<br>trazador                       | 41,59           | 223,54            | 1.248,59        | 20.355,95      | 14,52           |
| 5                      | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | oficial 1º y<br>oficial 1º adtvo,<br>oficial 2º y<br>oficial 2º adtvo | 39,86           | 208,71            | 1.313,42        | 19.679,14      | 14,04           |
| 6                      | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | ayudante<br>especialista y<br>aux.<br>administrativo                  | 37,00           | 193,86            | 1.215,69        | 18.264,36      | 13,03           |
| 7                      | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | peones  | 34,66           | 186,46            | 1.039,58        | 16.967,51      | 12,11           |
|                        | apéndice                             | trabajador 18<br>años   | 32,87           | 176,66            | 985,71          | 16.087,19      | 11,48           |
|                        |                                      | trab. 16 y 17<br>años contrato<br>formación<br>(85% SMI)              |                 |                   |                 |                |                 |
|                        |                                      | trab. 16 y 17<br>años (SMI)   |                 |                   |                 |                |                 |
|                        |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| DIETA                  | 34,93                                |   |                 |                   |                 |                |                 |
| MEDIA DIETA            | 17,46                                |   |                 |                   |                 |                |                 |



| DESP + 7 DIAS        | 5,04                                 |   |                 |                   |                 |                |                 |
|----------------------|--------------------------------------|---|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
|                      |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
|                      |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| TABLAS 2024.<br>* 2% |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
|                      |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| GRUPO                | DIVISIÓN<br>FUNCIONAL                | EQUIVALENCIA<br>CATEGORÍAS  | SALARIO<br>BASE | PLUS<br>ACTIVIDAD | PAGAS<br>EXTRAS | TOTAL<br>ANUAL | HOTAS<br>EXTRAS |
| 1                    | TECNICOS                             |   | 43,06           | 232,69            | 1.331,27        | 21.204,63      | 15,13           |
| 2                    | TECNICOS                             |   | 40,23           | 217,44            | 1.278,99        | 19.850,12      | 14,16           |
| 3                    | TECNICOS,<br>OPERARIOS,<br>EMPLEADOS | encargado<br>general / jefe<br>de fábrica                             | 43,88           | 235,86            | 1.315,38        | 21.476,25      | 15,32           |
| 4                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | encargado<br>sector /<br>preparador<br>trazador                       | 42,42           | 228,01            | 1.273,56        | 20.763,07      | 14,81           |
| 5                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | oficial 1º y<br>oficial 1º adtvo,<br>oficial 2º y<br>oficial 2º adtvo | 40,65           | 212,88            | 1.339,68        | 20.072,72      | 14,32           |
| 6                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | ayudante<br>especialista y<br>aux.<br>administrativo                  | 37,74           | 197,74            | 1.240,21        | 18.629,65      | 13,29           |
| 7                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | peones  | 35,35           | 190,19            | 1.060,37        | 17.306,86      | 12,35           |
|                      | apéndice                             | trabajador 18<br>años   | 33,52           | 180,19            | 1.005,43        | 16.408,94      | 11,71           |
|                      |                                      | trab. 16 y 17<br>años contrato<br>formación<br>(85% SMI)              |                 |                   |                 |                |                 |
|                      |                                      | trab. 16 y 17<br>años (SMI)   |                 |                   |                 |                |                 |
|                      |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| DIETA                | 35,63                                |   |                 |                   |                 |                |                 |
| MEDIA DIETA          | 17,81                                |   |                 |                   |                 |                |                 |
| DESP + 7 DIAS        | 5,14                                 |   |                 |                   |                 |                |                 |
|                      |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |



| TABLAS 2025.<br>* 2% |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
|----------------------|--------------------------------------|---|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
|                      |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| GRUPO                | DIVISIÓN<br>FUNCIONAL                | EQUIVALENCIA<br>CATEGORÍAS  | SALARIO<br>BASE | PLUS<br>ACTIVIDAD | PAGAS<br>EXTRAS | TOTAL<br>ANUAL | HOTAS<br>EXTRAS |
| 1                    | TECNICOS                             |   | 43,92           | 237,35            | 1.357,89        | 21.628,72      | 15,43           |
| 2                    | TECNICOS                             |   | 41,04           | 221,78            | 1.304,57        | 20.247,12      | 14,45           |
| 3                    | TECNICOS,<br>OPERARIOS,<br>EMPLEADOS | encargado<br>general / jefe<br>de fábrica                             | 44,76           | 240,58            | 1.341,69        | 21.905,77      | 15,63           |
| 4                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | encargado<br>sector /<br>preparador<br>trazador                       | 43,27           | 232,57            | 1.299,03        | 21.178,33      | 15,11           |
| 5                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | oficial 1º y<br>oficial 1º adtvo,<br>oficial 2º y<br>oficial 2º adtvo | 41,47           | 217,14            | 1.366,48        | 20.474,17      | 14,61           |
| 6                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | ayudante<br>especialista y<br>aux.<br>administrativo                  | 38,50           | 201,70            | 1.265,01        | 19.002,24      | 13,56           |
| 7                    | OPERARIOS,<br>EMPLEADOS              | peones  | 36,06           | 193,99            | 1.081,58        | 17.652,99      | 12,59           |
|                      | apéndice                             | trabajador 18<br>años   | 34,19           | 183,79            | 1.025,53        | 16.737,12      | 11,94           |
|                      |                                      | trab. 16 y 17<br>años contrato<br>formación<br>(85% SMI)              |                 |                   |                 |                |                 |
|                      |                                      | trab. 16 y 17<br>años (SMI)   |                 |                   |                 |                |                 |
|                      |                                      |   |                 |                   |                 |                |                 |
| DIETA                | 36,35                                |   |                 |                   |                 |                |                 |
| MEDIA DIETA          | 18,17                                |   |                 |                   |                 |                |                 |
| DESP + 7 DIAS        | 5,24                                 |   |                 |                   |                 |                |                 |