



Convenio Colectivo Madera (Rematantes y Aserradores) de Segovia

ÁREA	Segovia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	40000275011982	ACTUALIZACIÓN	2003/08/01
VIGENCIA	2003/01/01 — 2006/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 92		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-madera-rematantes-y-aserradores-de-segovia/		

Resumen

Convenio Colectivo Madera (Rematantes y Aserradores). Última actualización a: 01-08-2003 Vigencia de: 01-01-2003 a 31-12-2006. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 92.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 92 - VIERNES, 1 DE AGOSTO DE 2003)

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 4000275, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 04-07-2003; para los años 2003, 2004, 2005 y 2006; suscrito de una parte por la representación de la Patronal, y de otra las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, el 30 de junio de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA



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

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

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

Segovia, 16 de julio de 2003.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Isabel Moralejo Carrasco.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO PROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA. REMATANTES Y ASERRADORES)

ARTICULO I.- AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Segovia y su provincia, incluidas o que puedan incluirse en el futuro en el Convenio Nacional de la Madera, sustitutivo de la Ordenanza del mismo nombre, por lo que se refiere a la actividad de Rematantes y Aserradores.

ARTICULO II.- VIGENCIA Y DURACION.

La totalidad de las cláusulas del Convenio surtirán efecto a partir del 1 de enero de 2.003, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Tendrá una duración de CUATRO AÑOS, por lo que finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2.006.

ARTICULO III.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

La totalidad de las cláusulas del Convenio surtirán efecto a partir del momento de la entrada en vigor con el carácter de mínimas, y por ello los acuerdos, pactos y demás situaciones de hecho preexistentes con anterioridad a su entrada en vigor entre las empresas y sus trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas para éstos, deberán ser respetadas, entendiéndose la valoración de las mismas en cómputo anual.

ARTICULO IV.- ABSORCION Y COMPENSACION.

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



ARTICULO V.- DENUNCIA.

El presente convenio quedará prorrogado automáticamente hasta que sea sustituido por uno nuevo, sin mediar denuncia.

ARTICULO VI.- SALARIOS.

Se adjuntan la tabla salarial que regirá para los ejercicios de 2.003.

El incremento pactado para el año 2.003 es el 3,75%, como consecuencia de adicionar a las previsiones establecidas por el convenio estatal de la madera UN PUNTO PORCENTUAL correspondiente al incremento de IPC del año 2002.

Para el año 2004 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno más UN PUNTO PORCENTUAL.

Para el año 2005 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno más UN PUNTO PORCENTUAL.

Para el año 2006 se establece un incremento salarial consistente el valor del IPC previsto por el Gobierno mas UN PUNTO PORCENTUAL.

Cláusula de garantía salarial:

En caso de que el IPC real a 31 de Diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho periodo, el exceso, si lo hubiere, se abonara 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.

ASEGURAMIENTO

Se acuerda establecer un seguro en favor de los trabajadores, por importe de 21.035,42 euros, para cubrir las siguientes contingencias de la relación laboral:

Invalidez Absoluta para todo trabajo y muerte, ambos a consecuencia de accidente laboral.

Se establecerá un seguro por importe de 13.522.77 euros, para cubrir contingencias de invalidez permanente y total para la profesión habitual en la que pudieran incurrir los trabajadores como consecuencia de su relación laboral con las empresas.

Ambos seguros surtirán efecto en las cuantías expresadas a partir del día primero de septiembre del presente año.

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



ARTICULO VII.- ANTIGÜEDAD.

A partir del día 30 de Junio de 1.997, no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimidos.

No obstante los trabajadores que tuvieran generados antes del 30 de Junio de 1.997 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha.

Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", que no será absorbible ni compensable, bajo ningún concepto; manteniéndose los importes invariables por tiempo indefinido, extinguiéndose tal derecho juntamente con el contrato de trabajo del afectado.

ARTICULO VIII.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

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

Devengo de pagas:

- Paga de verano, del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de navidad, del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

La cuantía de dichas pagas, será de 30 días del salario que se especifica para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del convenio, incrementada, en su caso, con la cantidad correspondiente a 37 días y medio de antigüedad consolidada que pudiera tener el trabajador, más una cantidad equivalente a la media percibida por el concepto de plus de convenio en los tres meses anteriores a su abono.

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.

ARTICULO IX.- VACACIONES.

Los trabajadores tiene derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, según calendario laboral que será elaborado anualmente.

ARTICULO X.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.

Los gastos de desplazamiento de los trabajadores motivados por razones de trabajo, correrán por cuenta de las



empresas.

ARTICULO XI.- PLUS DE CONVENIO.

Todo el personal afectado por el Convenio percibirá, por día trabajado, un plus de Convenio de acuerdo con su categoría laboral y las cantidades que se especifican en la tabla salarial.

El plus de convenio será incluido en la base de cotización a la Seguridad Social, a todos los efectos.

El citado plus será actualizado en las mismas condiciones que el salario.

ARTICULO XII.- PLUS DE TRANSPORTE.

El personal afectado por el Convenio percibirá un plus extrasalarial de transporte por el importe que figura en las tablas salariales.

Se percibirá únicamente por día trabajado.

Como excepción a la regla anterior y para que sirva de estímulo a la asistencia al trabajo, el personal que se encuentre en el disfrute de la vacación anual reglamentaria percibirá el plus de transporte en la cantidad que resulte de hallar la media de lo percibido por este concepto durante los tres meses anteriores a la vacación.

El citado plus de transporte será actualizado en las mismas condiciones que el salario.

A partir del año 2005 el exceso del 4% de la retribución anual que supusiera dicho plus pasaría a incrementar el salario día del convenio, de acuerdo con el artículo 59 del Convenio Estatal de la Madera.

ARTICULO XIII.- CONTRATACION.

La admisión de trabajadores en la empresa se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal; asimismo se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los contratos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

El ingreso trabajo podrá realizarse con cualquiera de las modalidades reguladas en el estatuto de los trabajadores, disposiciones para su desarrollo, así como el presente convenio colectivo.

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

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección prácticas y sicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas



a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

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

Periodo de prueba.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de:

- a) Técnicos titulados superiores, 6 meses.
- b) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificados, 2 meses.
- c) Personal de oficio y auxiliar administrativo, 1 mes.
- d) Resto del personal, 20 días.

Contrato de trabajo en prácticas: Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario y 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 siguiente a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- d) La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que pueda ser inferior al 60 ó al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado 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 periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a los efectos de la antigüedad de la empresa.

Contrato para la formación: 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 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
 - Minusválidos.
 - Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
 - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
 - Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y



talleres de empleo.

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 2 años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse el contrato hasta 3 veces por períodos mínimos de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a la 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 esta 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, 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 para dicha categoría. En caso de no figurar ninguna referencia, el salario a percibir por el trabajador será el 75, 85 y 95 % del salario del ayudante que figure en el convenio, durante el primero, 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 teórico y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, estos se percibirán en cuantía íntegra durante el tiempo de duración del contrato.

Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.- Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 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 1.194/1.985, de 17 de Julio, o a la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia necesarios para la jubilación.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un periodo de 16 meses.

Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder del máximo citado.



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

A la terminación del contrato, si este ha sido de duración igual o inferior a 4 meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a 4 meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efecto desde el primer día.

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

Contrato para obra o servicios determinados.- De acuerdo con las competencias atribuidas por la ley 2/1995, 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.

En consecuencia solo se podrán realizar contratos al amparo de este artículo, 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 y 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 pallets para productos hortofrutícolas, aún tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el presente convenio con carácter general.

A efectos de indemnización si la duración ha sido igual o inferior a 4 meses la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración es superior a 4 meses la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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 este convenio.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

ARTICULO XIV.- ENFERMEDAD.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional o común, los trabajadores percibirán, desde el primer día de la baja, la diferencia resultante entre lo que perciban de la Seguridad Social y el 100% de su salario. Se mantendrá el citado beneficio por un período máximo de dieciocho meses.



ARTICULO XV.- TABLON DE ANUNCIOS.

Las empresas procurarán facilitar a sus trabajadores un tablón de anuncios para fijar la propaganda electoral, cultural, sindical y económica, sin que para ello sea preciso obtener permiso de la empresa.

ARTICULO XVI.- PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas facilitarán anualmente a sus trabajadores dos prendas de trabajo así como los medios de protección necesarios y previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO XVII.- TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Se establece un plus del 20% del salario base para todos aquellos trabajadores que realicen trabajos que hubieran sido calificados de tóxicos, penosos o peligrosos por el Organismo que corresponda.

ARTICULO XVIII.- JUBILACION.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán adelantar, previo acuerdo con la empresa, la edad de jubilación a los 64 años, conforme a lo establecido en las normas vigentes para el contrato de relevo.

ARTICULO XIX.- COMISION PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación del Convenio que será competente para conocer de cuantas cuestiones pudieran suscitarse con motivo de su aplicación. Formarán parte de dicha Comisión, tres representantes de los empresarios y otros tantos de los trabajadores, entre los firmantes del Convenio. De mutuo acuerdo podrán designar un presidente o un moderador.

ARTICULO XX.- DERECHOS SINDICALES.

El comité de empresa y los delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materia disciplinaria, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 4 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en el art.

69 y siguientes del estatuto de los trabajadores.



Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La Asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el Orden del Día.

La Presidencia de la Asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como a una sola y fechadas en el día de la primera.

Las Asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la Asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el Orden del Día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un delegado en los términos previstos en la ley orgánica 11/1.985, de libertad sindical. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante de sindicato a todos los efectos. Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen. El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa.

Tendrá 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 represente 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, con las mismas garantías reconocidas por la ley 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 vigente.



Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que disponga de los mismos la empresa afectada.

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 citada negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate, pudiendo reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los delegados de esta afiliados a su sindicato e 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 horario en los mismos términos que el comité de empresa o delegados de personal.

En los centro de trabajo, a solicitud formulada por escrito a la empresa por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nominal mensual a dichos trabajadores el importe a la cuota sindical correspondiente. El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia bancaria. Las empresas efectuarán las detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

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

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

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

El reingreso será automático y obligatoria y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa, cuyo tiempo de duración se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

Las empresas donde no existan representantes legales de los trabajadores se autorizará a los miembros de la comisión negociadora del convenio en acceso a los locales con el fin de informar sobre el convenio, previo aviso a la empresa con un mínimo de 48 horas.

ARTICULO XXI.- COMITE DE VIGILANCIA E INTERPRETACION.

Se creará un comité de Vigilancia e Interpretación de este Convenio, compuesto por representantes de las



Centrales Sindicales firmantes del mismo y en proporción a sus respectivas representaciones, y otros tantos miembros representantes de la Federación Empresarial Segoviana, en representación de los empresarios.

Dicho Comité será presidido por la persona que de común acuerdo se designe, teniendo a todos los efectos el voto dirimente.

Será competencia del Comité:

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

El Comité se reunirá a petición de cualquiera de las partes firmantes de este Convenio, previo aviso al resto de los componentes con cinco días, al menos, de antelación.

ARTICULO XXII.- MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

Con respecto a la movilidad funcional y hasta tanto no se proceda a una nueva regulación del sistema de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta a la movilidad geográfica afecta a los siguientes casos:

a) Desplazamientos.- Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un periodo de tiempo inferior a 12 meses, dentro de un periodo de 3 años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar por escrito a los afectados con los siguientes plazos: De 3 a 15 días de desplazamiento, 2 días laborables. De 16 a 30 días de desplazamiento, 3 días laborables.

De 31 a 90 días de desplazamiento 5 días laborables.

Más de 90 días de desplazamiento, 7 días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales lo de los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario, teniendo derecho a percibir en concepto de compensación económica las dietas así como los gastos que se le originen.

b) Traslado.- Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios. En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por tiempo superior a los 12 meses en un periodo de 3 años. En trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En



el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y en un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia.

En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a 15 días hábiles. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial y los pluses extrasalariales de carácter periódico del trabajador, a los efectos indicados en el art. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores. De este 75% de indemnización se abonará un 35% al producirse el traslado y en otros 3 pagos 20, 10 y 10% a los 12, 24 y 36 meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo, cuya regulación y consecuencias se pactará entre el empresario y los trabajadores afectados.

ARTICULO XXIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

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

FALTAS LEVES:

1º.- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de 30 días naturales.

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

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

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

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

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

7º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o de cualquier



acto de servicio.

Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

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

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

10º.- La embriaguez ocasional.

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

FALTAS GRAVES:

1º.- Alegar motivos falsos para obtener licencias o permisos.

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

3º.- Encontrarse en el local de trabajo, fuera de la jornada de trabajo.

4º.- Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o 30 días naturales, bastando dos faltas, si ello perjudica a otro trabajador.

5º.- Faltar al trabajo de 1 a 3 días durante el mes sin causa justificada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

FALTAS MUY GRAVES:

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

2º.- Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 3 meses o de 20 durante 6 meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13º.- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.

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



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

17º.- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18º.- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de 3 días en el mes o 30 días naturales.

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

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

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

22º.- Acoso Sexual.

GRADUACION DE LAS SANCIONES:

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

POR FALTAS LEVES:

Amonestación verbal o escrita.

POR FALTAS GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

POR FALTAS MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días o despido.

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

Previamente a la imposición por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte 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 pretende 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.

ARTICULO XXIV.- PERMISOS Y LICENCIAS.



MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Salario base	Pago extras	Comp. Antig.	Incon. (1)	Comp. Cuent.	Comp. Prueb.	Comp. No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, sobrinos, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, sobrinos, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de suecos, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de suecos, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales. Un día laborable.								
Cambio de domicilio habitual.									
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Ludancía hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho. Justificante de la asistencia. Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 IT)		SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijos.	Tres días laborables. El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho. El que proceda.
		SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
		SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA. Todo aquello que no aparezca especialmente pactado en este Convenio, quedará sometido a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Nacional del Sector y cuantas normas supletorias, de general aplicación, pudieran promulgarse.

SEGUNDA. La Comisión Paritaria signataria del presente Convenio, ha estado formada por la Asociación



Segoviana Empresarial de la Madera y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

en representación de los empresarios y trabajadores, respectivamente.

TERCERA. La jornada semanal de trabajo está fijada en 40 horas efectivamente trabajadas. Su cómputo anual será de 1.772 horas efectivas para el año 2.003; 1.768 horas para el año 2.004, 1764 para el año 2005 y 1.760 para el año 2006.

En cada empresa se establecerá el calendario laboral correspondiente para cada uno de los años y a falta de acuerdo en este sentido se respetará el calendario que se adjunta a continuación, debiendo tenerse en cuenta que en cada localidad habrá de respetarse las dos fiestas locales. Y que en el supuesto de que alguna de dichas fiestas coincida con día no laborable, sería disfrutada al día siguiente laborable. El calendario ha sido confeccionado sobre la base de que en el total de las vacaciones anuales, 22 días sean laborables. Y en su consecuencia, si los días laborables durante la vacación difieren de 22 habrán de hacerse los ajustes pertinentes bien por defecto, bien por exceso, según proceda.

CUARTA.- La media paga extraordinaria que se venía satisfaciendo con motivo de la festividad de San José ha sido prorrateada en los haberes correspondientes al año natural. En su consecuencia aquellas empresas que hayan abonado dicha paga extraordinaria en el presente año del 2003, con cómputo de sus efectos desde marzo del 2002, podrán descontar la parte proporcional Enero-Marzo, del presente año, al hacerse efectivo los atrasos del presente convenio.

CALENDARIO LABORAL AÑO 2.003.



Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	F	S	S	8	F	D	8	8	8	8	F	8
2	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
3	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
4	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
5	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
6	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	F
7	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
8	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F
9	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
10	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
11	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
12	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
13	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
14	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
15	8	S	S	8	8	D	8	F	8	8	S	8
16	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
17	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
18	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
19	D	8	F	S	8	8	S	8	8	D	8	8
20	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
21	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
22	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	4
23	8	D	D	F	8	8	8	S	8	8	D	FC
24	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FC
25	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F
26	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC
27	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
28	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
29	8	-	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
30	8	-	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FC
31	8	-	8	-	8	-	8	D	-	8	-	FC

Horas 168 160 160 152 176 168 184 160 176 184 160 116
Días 21 20 20 19 22 21 23 20 22 23 20 15

S=SABADO D=DOMINGO V=VACACIONES F=FESTIVOS
FC=FIESTA CONVENIO



TABLA SALARIAL AÑO 2003.

Categorías	Salario Día Euro	Plus Convenio Euro	Plus Transportes Euro
Encargado Contramaestre	22,98	5,18	1,65
Encargado de Sección	22,57	5,09	1,64
Afilador	22,37	5,08	1,64
Aserrador de primera	22,37	5,08	1,64
Aserrador de segunda	20,68	4,66	1,62
Peón Especializado	19,42	4,39	1,61
Peón	19,42	4,39	1,61
Aprendiz de 3º, 2º y 1º año (Art. 13 Convenio (1,59 Euros plus) de convenio			
Chófer	20,68	4,66	1,62
Palista	20,68	4,66	1,62
Motosierrista	20,68	4,66	1,62
Tractorista	20,68	4,66	1,62
Almacenero, Ordenanza,			
Basculero y Listero	19,42	4,39	2,07
Guarda y Vigilante	19,42	4,39	2,07
Limpiadores/as	19,42	4,39	2,07
Jefe de Oficina	26,64	6,01	1,67
Oficial 1ª Administrativo	22,82	5,18	1,64
Oficial 2ª Administrativo	20,03	4,54	1,62
Auxiliar Administrativo	19,72	4,44	1,61
Aspirante (Artículo 13 del Convenio (1,59 Euros plus) de convenio			
Ayudante de Aserrador	19,60	4,41	1,61

CALENDARIO (BOP Nº 153 - LUNES, 22 DE DICIEMBRE DE 2003)

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 26 - LUNES, 1 DE MARZO DE 2004)

CALENDARIO (BOP Nº 150 - MIERCOLES, 15 DE DICIEMBRE DE 2004)



CORRECCIÓN DE ERRORES (BOP Nº 3 – VIERNES, 7 DE ENERO DE 2005)

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 31 – LUNES, 14 DE MARZO DE 2005)

CALENDARIO (BOP Nº 150 – VIERNES, 16 DE DICIEMBRE DE 2005)

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 30 – VIERNES, 10 DE MARZO DE 2006)

CALENDARIO (BOP Nº 8 – MIÉRCOLES, 17 DE ENERO DE 2007)

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 24 – VIERNES, 23 DE FEBRERO DE 2007)

ACTA (BOP Nº 73 – MIÉRCOLES, 18 DE JUNIO DE 2008)

Los textos de referencia no están disponibles. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

datagest@serviconvenios.com

CALENDARIO 2009 (BOP Nº 3 – MIÉRCOLES, 7 DE ENERO DE 2009)

VISTO el texto del Calendario Laboral del Convenio Colectivo Provincial de MADERAS (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 4000275, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 17.12.2008; para el años 2009; suscrito de una parte por la representación Patronal, y de otra por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, el 17 de diciembre de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA

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

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

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

Segovia, 19 diciembre de 2008.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.



MODELO DE CALENDARIO LABORAL AÑO 2009

SECTOR REMATANTES Y ASERRADORES

Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	F	D	D	8	F	8	8	S	8	8	D	8
2	FC	8	8	8	S	8	8	D	8	8	F	8
3	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
4	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
5	FC	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
6	F	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
7	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
8	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F
9	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
10	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
11	D	8	8	S	8	8	5	8	8	D	8	8
12	8	8	8	D	8	8	D	8	S	F	8	S
13	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
14	8	S	5	8	8	D	8	8	8	8	S	8
15	8	D	D	8	8	8	8	F	8	8	D	8
16	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
17	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
18	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
19	8	8	F	D	8	8	D	8	S	8	8	S
20	8	8	FC	8	8	S	8	8	D	8	8	D
21	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
22	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
23	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
24	S	8	8	FC	D	8	8	8	8	S	8	FC
25	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F
26	8	8	8	D	8	8	D	8	8	8	8	S
27	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
28	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
29	8	-	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
30	8	-	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
31	S	-	8	-	D	-	8	8	-	S	-	FC
Horas	144	160	160	144	160	176	184	168	176	168	160	144
Días	18	20	20	18	20	22	23	21	22	21	20	18

S Sábado. D Domingo. F Festivo. FC = Festivo de Convenio

Este calendario es orientativo pudiendo adaptarse en cada empresa respetando la jornada de 1752 horas. Hay que tener en cuenta que se ha confeccionado sobre la hipótesis de que dentro de la vacación anual reglamentaria, VEINTIDOS de sus días sean laborables. De no darse esta circunstancia, bien por defecto, bien por exceso, habrían de hacerse los ajustes pertinentes. Hay que respetar las dos fiestas locales que, si coincidiera con día no laborable del convenio se disfrutará al día siguiente laborable.

CORRECCIÓN DE ERRORES (BOP Nº 15 - MIÉRCOLES, 4 DE FEBRERO DE 2009)

Resolución de 19 de enero de 2009, de la Oficina Territorial de Trabajo de Segovia, por la que se corrige errores,



en la de 19 de diciembre de 2008, que publica el Calendario Laboral para el año 2009 del Convenio Colectivo Provincial de MADERAS (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 4000275.

Advertidos errores en el texto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 3 de fecha 7 de enero de 2009, se transcriben a continuación las correspondientes rectificaciones:

En la página 23 donde figura:

- 14 de marzo 5
- 11 de julio 5
- 26 de septiembre 8

Debe figurar:

- 14 de marzo S
- 11 de julio S
- 26 de septiembre S

Segovia, 19 de enero de 2009.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 90 – MIÉRCOLES, 29 DE JULIO DE 2009)

VISTO el texto de las Tablas Salariales del Convenio Colectivo Provincial de la MADERA (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 4000275, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 08.07.2009; para el año 2009; suscrito de una parte por la representación de la Patronal, y de otra por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. en representación de los trabajadores, el 23 de junio de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/8 1, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA

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

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

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

Segovia, 13 de julio de 2009.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.



TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y
ASERRADORES 2009.

(APLICABLE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2009)

Categorías	Salario día	Plus convenio	Plus transporte
Encargado contraмаestre	29,47	6,64	2,11
Encargado de sección	29,46	6,52	2,09
Afilador	28,70	6,51	2,09
Aserrador de primera	28,70	6,51	2,09
Aserrador de segunda	26,52	5,98	2,07
Peón especializado	24,92	5,63	2,06
Peón	24,92	5,63	2,06
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año; Aspirante: Art. 13	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	27,16	5,99	2,07
Conductor sin carnet especial	26,52	5,99	2,07
Motosierrista	26,52	5,99	2,07
Tractorista sin carnet especial	26,52	5,99	2,07
Tractorista con carnet especial	27,16	5,99	2,07
Almacenero, Ordenanza, Basculero, etc.	24,92	5,63	2,65
Guarda y Vigilante	24,92	5,63	2,65
Limpiadores/as	24,92	5,63	2,65
Jefe de Oficina	34,17	7,72	2,14
Oficial 1 a administrativo	29,28	6,64	2,09
Oficial 21 administrativo	27,26	5,83	2,07
Auxiliar administrativo	25,31	5,70	2,06
Ayudante de aserrador	25,14	5,65	2,06

Las cuantías de las contingencias cubiertas por el seguro a que hace referencia el artículo VI del convenio provincial continúan siendo 25.000 euros y 15.000 euros, respectivamente.



REVISIÓN SALARIAL Y CALENDARIO 2010 (BOP Nº 129 – MIÉRCOLES, 27 DE OCTUBRE DE 2010)

VISTO el texto de las Tablas Salariales y del Calendario Laboral del Convenio Colectivo Provincial de MADERA (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 4000275, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 05.10.2010; para el año 2010; suscrito de una parte por la representación de la Patronal, y de otra por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, el 7 de septiembre de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA

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

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

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

Segovia, a 6 de octubre de 2010.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2010.
(APLICABLE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2010)

Categorías	Salario día	Plus convenio	Plus transporte
Encargado contraмаestre	31,00	6,73	2,14
Encargado de sección	31,05	6,60	2,12
Afilador	29,07	6,66	2,12
Aserrador de primera	29,07	6,66	2,12
Aserrador de segunda	26,86	6,12	2,10
Peón especializado	25,24	5,76	2,09
Peón	25,24	5,76	2,09
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año; Aspirante: Art. 13	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	28,52	6,07	2,10
Conductor sin carnet especial	26,86	6,13	2,10
Motosierrista	26,86	6,13	2,10
Tractorista sin carnet especial	26,86	6,13	2,10
Tractorista con carnet especial	28,52	6,07	2,10
Almacenero, Ordenanza, Basculero, etc.	26,16	5,70	2,68
Guarda y Vigilante	25,24	5,76	2,68
Limpiadores/as	25,24	5,76	2,68
Jefe de Oficina	34,61	7,90	2,17
Oficial 1.ª administrativo	29,66	6,79	2,12



Oficial 2ª administrativo	28,61	5,91	2,10
Auxiliar administrativo	26,12	5,77	2,09
Ayudante de aserrador	26,14	5,72	2,09
Aspirante. Art. 13 Convenio	Nota	Nota	Nota

Las cuantías de las contingencias cubiertas por el seguro a que hace referencia el artículo VI del convenio provincial continúan siendo 25.000 euros y 15.000 euros, respectivamente.

MODELO DE CALENDARIO LABORAL AÑO 2010
SECTOR REMATANTES Y ASERRADORES

Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	F	8	8	F	F	8	8	D	8	8	F	8
2	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
3	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
4	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
5	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
6	F	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F
7	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F
9	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
10	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
11	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
12	8	8	8	8	8	S	8	8	D	F	8	D
13	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
14	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
15	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
16	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
17	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
18	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
19	8	8	F	8	8	S	8	8	D	8	8	D
20	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
21	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
22	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
23	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
24	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
25	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	F
26	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
27	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
28	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
29	8	-	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
30	S	-	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
31	D	-	8	-	8	-	S	8	-	D	-	8
Horas	152	160	176	152	168	176	176	176	176	160	168	168
Días	19	20	22	19	21	22	22	22	22	20	21	21

S = Sábado. D = Domingo. F = Festivo.



NOTAS EXPLICATIVAS A TENER EN CUENTA.- El presente calendario para el sector es un modelo que se puede adaptar en cada empresa, de común acuerdo con los trabajadores.

Como se ve, el número de horas contabilizadas es de 2008 y según el convenio tienen que ser 1.752 horas.

Por tanto, para llegar a esas horas, de las 2008 horas resultantes, hay que descontar el equivalente a 22 días laborales de vacaciones ($22 \times 8 = 176$ horas), más 2 días festivos de carácter local (16 horas), resultando $2008 - 176 - 16 = 1.816$ horas.

Ahora bien, como la jornada anual es de 1.752 horas, nos sobran 64 horas que equivalen a 8 días. Estos son los días que en años anteriores se denominaban fiestas de convenio y son los que hay que repartir -de común acuerdo con los trabajadores- en el calendario anual para que el resultado final sea de 1.752 horas ya que, en caso contrario, se concluiría el año habiendo trabajado en exceso esas horas y habría que retribuir las con recargo al tener la consideración de horas extraordinarias.

Por último, hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores establece que la jornada diaria máxima no puede ser superior a 9 horas diarias.

CALENDARIO 2011 (BOP Nº 151 - VIERNES, 17 DE DICIEMBRE DE 2010)

VISTO el texto del Calendario Laboral del Convenio Colectivo Provincial de Madera (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 4000275, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 01.12.2010; para el año 2011; suscrito de una parte por la representación de la Patronal, y de otra por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, el 8 de noviembre de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

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

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

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

Segovia, 2 de diciembre de 2010.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.



MODELO DE CALENDARIO LABORAL AÑO 2011
SECTOR REMATANTES Y ASERRADORES

Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	F	8	8	8	D	8	8	8	8	S	F	8
2	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
3	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
4	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
5	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
6	F	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F
7	FC	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FC
8	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F
9	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC
10	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
12	8	S	S	8	8	D	8	8	8	F	S	8
13	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
14	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
15	S	8	8	8	D	8	8	F	8	S	8	8
16	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
17	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
18	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
19	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
20	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
21	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
22	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
23	D	8	8	F	8	8	S	8	8	D	8	8
24	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
25	8	8	8	8	8	S	F	8	D	8	8	D
26	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F
27	8	D	D	8	8	FC	8	S	8	8	D	8
28	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
29	S	-	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
30	D	-	8	S	8	8	S	8	FC	D	8	8
31	8	-	8	-	8	-	D	8	-	FC	-	S
Horas	152	160	184	152	176	168	160	176	168	152	168	128
Días	19	20	23	19	22	21	20	22	21	19	21	16

S = Sábado. D = Domingo. F = Festivo. FC = Fiesta Convenio.



NOTAS EXPLICATIVAS A TENER EN CUENTA El presente calendario es un modelo que se puede adaptar en cada empresa, de común acuerdo con los trabajadores.

Como se ve, el número de horas contabilizadas es de 2008 y según el convenio tienen que ser 1.752 horas.

Por tanto, para llegar a esas horas, de las 2008 horas resultantes, hay que descontar el equivalente a 22 días laborales de vacaciones ($22 \times 8 = 176$ horas), más 2 días festivos de carácter local (16 horas), resultando $2008 - 176 - 16 = 1.816$ horas.

Ahora bien, como la jornada anual es de 1.752 horas, nos sobran 64 horas que equivalen a 8 días. Estos son los días que se denominan fiestas de convenio y son los que hay que repartir -de común acuerdo con los trabajadores- en el calendario anual para que el resultado final sea de 1.752 horas ya que, en caso contrario, se concluiría el año habiendo trabajado en exceso esas horas y habría que retribuir las con recargo al tener la consideración de horas extraordinarias.

Por último, hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores establece que la jornada diaria máxima no puede ser superior a 9 horas diarias.

CORRECCIÓN DE ERROR (BOP Nº 29 – MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2011)

Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de Segovia, por la que se corrige error, en la de 2 de diciembre de 2010, que publica el Calendario Laboral Convenio Colectivo Provincial de MADERA (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 4000275, para el año 2011.

Advertido error en el texto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 151 de fecha 17 de diciembre de 2010, se transcribe a continuación la correspondiente rectificación.

En la página 13.

Donde dice:

NOTAS EXPLICATIVAS A TENER EN CUENTA El presente calendario es un modelo que se puede adaptar en cada empresa, de común acuerdo con los trabajadores.

Como se ve, el número de horas contabilizadas es de 2008, y según el convenio tienen que ser 1.752 horas.

Por lo tanto, para llegar a esas horas, de las 2008 horas resultantes, hay que descontar el equivalente a 22 días laborales de vacaciones ($22 \times 8 = 176$ horas), más 2 días festivos de carácter local (16 horas), resultando $2008 - 176 = 1.816$ horas.

Ahora bien, como la jornada anual es de 1.752 horas, nos sobran 64 horas que equivalen a 8 días. Estos son los días que se denominan fiestas de convenio y son los que hay que repartir -de común acuerdo con los trabajadores- en el calendario anual para que el resultado final sea de 1.752 horas ya que, en caso contrario, se concluiría el año habiendo trabajado en exceso esas horas y habría que retribuir las con recargo al tener la consideración de horas extraordinarias.

Por último, hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores establece que la jornada diaria máxima no puede ser superior a 9 horas diarias.



Debe decir:

NOTAS EXPLICATIVAS A TENER EN CUENTA El presente calendario es un modelo que se puede adaptar en cada empresa, de común acuerdo con los trabajadores.

Como se ve, el número de horas contabilizadas es de 2000 y según el convenio tienen que ser 1.752 horas.

Por lo tanto, para llegar a esas horas, de las 2000 horas resultantes, hay que descontar el equivalente a 22 días laborales de vacaciones ($22 \times 8 = 176$ horas), más 2 días festivos de carácter local (16 horas), resultando $2000 - 176 = 1.808$ horas.

Ahora bien, como la jornada anual es de 1.752 horas, nos sobran 56 horas que equivalen a 7 días. Estos son los días que en años anteriores se denominaban fiestas de convenio y son los que hay que repartir -de común acuerdo con los trabajadores- en el calendario anual para que el resultado final sea de 1.752 horas ya que, en caso contrario, se concluiría el año habiendo trabajado en exceso esas horas y habría que retribuir las con recargo al tener la consideración de horas extraordinarias.

Por último, hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores establece que la jornada diaria máxima no puede ser superior a 9 horas diarias.

Segovia, a 17 de febrero de 2011.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 58 - Lunes, 16 de mayo de 2011)

Visto el texto de la Tabla Salarial Revisada del Convenio Colectivo Provincial de Madera (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 40000275011982, para el año 2010; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la Patronal y de otra por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

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

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

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

Segovia, 3 de mayo de 2011.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.



TABLA SALARIAL REVISADA DE REMATANTES Y ASERRADORES DEL AÑO 2010.
(SE HA AUMENTADO LA EXISTENTE EN EL PORCENTAJE DEL 1,80%, CONFORME
ESTABLECE EL CONVENIO ESTATAL).

(APLICABLE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2010)

<u>Categorías</u>	<u>Salario día</u>	<u>Plus convenio</u>	<u>Plus transporte</u>
Encargado contraмаestre	31,56	6,85	2,18
Encargado de sección	31,61	6,72	2,16
Afilador	29,59	6,78	2,16
Aserrador de primera	29,59	6,78	2,16
Aserrador de segunda	27,34	6,23	2,14
Peón especializado	25,69	5,86	2,13
Peón	25,69	5,86	2,13
Aprendiz de 3º, 2º y 1º año; Aspirante: Art. 13	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	29,03	6,18	2,14
Conductor sin carnet especial	27,34	6,24	2,14
Motosierrista	27,34	6,24	2,14
Tractorista sin carnet especial	27,34	6,24	2,14
Tractorista con carnet especial	29,03	6,18	2,14
Almacenero, Ordenanza, Basculero, etc.	26,63	5,80	2,73
Guarda y Vigilante	25,69	5,86	2,73
Limpiadores/as	25,69	5,86	2,73
Jefe de Oficina	35,23	8,04	2,21
Oficial 1ª administrativo	30,19	6,91	2,16
Oficial 2ª administrativo	29,12	6,02	2,14
Auxiliar administrativo	26,59	5,87	2,13
Ayudante de aserrador	26,61	5,82	2,13
Aspirante. Art. 13 Convenio	Nota	Nota	Nota

Las cuantías de las contingencias cubiertas por el seguro a que hace referencia el artículo VI del convenio provincial continúan siendo 25.000 euros, para cubrir la contingencia de Invalidez absoluta para todo trabajo y muerte, ambos a consecuencia de accidente laboral y, para cubrir contingencias de invalidez permanente y total para la profesión habitual en la que pudieran incurrir los trabajadores como consecuencia de su relación laboral con las empresas, la cantidad de 15.000 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 61 - Lunes, 23 de mayo de 2011)

VISTO el texto de las Tablas Salariales del Convenio Colectivo Provincial de MADERA (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 40000275011982, para el año 2011; suscrito por la Comisión Negociadora: de



una parte por la representación de la Patronal y de otra por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA

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

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

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

Segovia, 5 de mayo de 2011.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES DEL AÑO 2011

*(Se ha aumentado la existente en el porcentaje del 1,30%,
conforme establece el Convenio Estatal).*

(Aplicable desde el 1 de enero de 2011)

Categorías	Salario día	Plus convenio	Plus transporte
Encargado contraмаestre	32,46	6,94	2,21
Encargado de sección	32,54	6,81	2,19
Afilador	29,97	6,87	2,19
Aserrador de primera	29,97	6,87	2,19
Aserrador de segunda	27,70	6,31	2,17
Peón especializado	26,02	5,94	2,16
Peón	26,02	5,94	2,16
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año; Aspirante: Art. 13	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	30,05	6,26	2,17
Conductor sin carnet especial	27,70	6,32	2,17
Motosierrista	27,70	6,32	2,17
Tractorista sin carnet especial	27,70	6,32	2,17
Tractorista con carnet especial	30,05	6,26	2,17
Almacenero, Ordenanza, Basculero, etc.	27,46	5,88	2,77
Guarda y Vigilante	26,02	5,94	2,77
Limpiadores/as	26,02	5,94	2,77
Jefe de Oficina	35,69	8,14	2,24
Oficial 1ª administrativo	30,58	7,00	2,19
Oficial 2ª administrativo	30,15	6,10	2,17
Auxiliar administrativo	27,42	5,95	2,16
Ayudante de aserrador	27,42	5,90	2,16
Aspirante. Art. 13 Convenio	Nota	Nota	Nota



Las cuantías de las contingencias cubiertas por el seguro a que hace referencia el artículo VI del convenio provincial continúan siendo 25.000 euros, para cubrir la contingencia de Invalidez absoluta para todo trabajo y muerte, ambos a consecuencia de accidente laboral y, para cubrir contingencias de invalidez permanente y total para la profesión habitual en la que pudieran incurrir los trabajadores como consecuencia de su relación laboral con las empresas, la cantidad de 15.000 euros.

CALENDARIO 2012 (BOP Núm. 10 - Lunes, 23 de enero de 2012)

Visto el texto del Calendario Laboral del Convenio Colectivo Provincial de Madera (Rematantes y Aserradores), Código de Convenio 40000275011982, para el año 2012; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la Patronal y de otra por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA

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

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

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

Segovia, 10 de enero de 2012.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.S. El Secretario Técnico, Manuel Lázaro Llorente.



MODELO DE CALENDARIO LABORAL AÑO 2012

SECTOR REMATANTES Y ASERRADORES

Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	D	8	8	D	F	8	D	8	S	8	F	S
2	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	FC	D
3	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
4	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
5	FC	D	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8
6	F	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	F
7	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC
8	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	F
9	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
10	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
11	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
12	8	D	8	8	S	8	8	D	8	F	8	8
13	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
14	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
15	D	8	8	D	8	8	D	F	S	8	8	S
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
17	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
18	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
19	8	D	F	8	S	8	8	D	8	8	8	8
20	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
21	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
22	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
23	8	8	8	F	8	S	8	8	D	8	8	D
24	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
25	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F
26	8	D	8	8	S	8	8	D	8	FC	8	8
27	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
28	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
29	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
30	8	-	8	FC	8	S	8	8	D	8	8	D
31	8	-	S	-	8	-	8	8	-	8	-	FC
Horas	160	168	168	136	176	168	176	176	160	168	160	128
Días	20	21	21	17	22	21	22	22	20	21	20	16

S = Sábado. D = Domingo. F = Festivo. FC = Fiesta Convenio.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 62 - Viernes, 24 de mayo de 2013)

VISTO el texto de las Tablas Salariales del sector Industrias de la Madera (Rematantes y Aserradores), Código



de Convenio 40000275011982, para el año 2013; suscrito por la Comisión Negociadora: Agrupación Segoviana de empresarios de la madera, UGT Y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

Segundo: Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 2 de mayo de 2013.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES DEL AÑO 2012.

*(Se ha aumentado la existente en el porcentaje del 1,50%, conforme establece el Convenio Estatal)
(Aplicable desde el 1 de enero de 2012)*

Categorías	Salario día	Plus convenio	Plus transporte
Encargado contramaestre	32,95	7,04	2,24
Encargado de sección	33,03	6,91	2,22
Afilador	30,42	6,97	2,22
Aserrador de primera	30,42	6,97	2,22
Aserrador de segunda	28,12	6,40	2,20
Peón especializado	26,41	6,03	2,19
Peón	26,41	6,03	2,19
Aprendiz de 3.º, 2.º y 1.º año; Aspirante: Art. 13	Nota	Nota	Nota
Conductor con carnet especial	30,51	6,35	2,20
Conductor sin carnet especial	28,12	6,41	2,20
Motosierrista	28,12	6,41	2,20
Tractorista sin carnet especial	28,12	6,41	2,20
Tractorista con carnet especial	30,51	6,35	2,20
Almacenero, Ordenanza, Basculero	27,88	5,97	2,81
Guarda y Vigilante	26,41	6,03	2,81
Limpiadores/as	26,41	6,03	2,81
Jefe de Oficina	36,23	8,26	2,27
Oficial 1.º Administrativo	31,04	7,11	2,22
Oficial 2.º Administrativo	30,61	6,19	2,20
Auxiliar Administrativo	27,83	6,04	2,19
Ayudante de aserrador	27,86	5,99	2,19
Aspirante. Art. 13 Convenio	Nota	Nota	Nota

Las cuantías de las contingencias cubiertas por el seguro a que hace referencia el artículo VI del convenio provincial continúan siendo 25.000 euros, para cubrir la contingencia de Invalidez absoluta para todo trabajo y



muerte, ambos a consecuencia de accidente laboral y, para cubrir contingencias de invalidez permanente y total para la profesión habitual en la que pudieran incurrir los trabajadores como consecuencia de su relación laboral con las empresas, la cantidad de 15.000 euros.

CALENDARIO 2013 (BOP Núm. 62 - Viernes, 24 de mayo de 2013)

VISTO el texto de las Tablas Salariales del sector Industrias de la Madera (remanentes y aserradores), Código de Convenio 40000275011982, para el año 2013; suscrito por la Comisión Negociadora: Agrupación Segoviana de empresarios de la madera, UGT Y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

Segundo: Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 2 de mayo de 2013.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.



MODELO DE CALENDARIO LABORAL AÑO 2013
SECTOR REMATANTES Y ASERRADORES

Día	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	F	8	8	8	F	S	8	8	D	8	F	D
2	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
5	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
6	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F
7	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
9	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F
10	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
11	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
12	S	8	8	8	D	8	8	8	8	F	8	8
13	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
14	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
15	8	8	8	8	8	S	8	F	D	8	8	D
16	8	S	S	8	8	D	8	FC	8	8	S	8
17	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
18	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
19	S	8	FC	8	D	8	8	8	8	S	8	8
20	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
21	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
22	8	8	8	FC	8	S	8	8	D	8	8	D
23	8	S	S	F	8	D	8	8	8	8	S	FC
24	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FC
25	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F
26	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
27	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
28	8	8	F	D	8	8	D	8	S	8	8	S
29	8	-	F	8	8	S	8	8	D	8	8	D
30	8	-	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
31	8	-	D	-	8	-	8	S	-	8	-	FC
Horas	168	160	144	160	176	160	184	160	168	184	160	120
Días	21	20	18	20	22	20	23	20	21	23	20	15

S = Sábado. D = Domingo. F = Festivo.

CALENDARIO 2013 (BOP Núm. 151 - Miércoles, 18 de diciembre de 2013)

VISTO el texto de las Tablas Salariales del sector Industrias de la madera (rematantes y Aserradores), Código de Convenio 40000275011982, para el año 2013; suscrito por la Comisión Negociadora: Agrupación Segoviana de Empresarios de la Madera, UGT Y CCOO, que fue publicado el 24 de mayo de 2013 y detectado que en el mismo no figuraban las notas explicativas a dicho calendario y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real



Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

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

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

Segovia, a 20 de noviembre de 2013.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

NOTAS EXPLICATIVAS A TENER EN CUENTA.

El presente calendario es un modelo que se puede adaptar en cada empresa, de común acuerdo con los trabajadores.

El convenio estatal vigente actualmente establece la jornada en cómputo anual en 1.752 horas.

Por tanto, para llegar a esas horas, de las 2000 horas resultantes, hay que descontar el equivalente a 22 días laborales de vacaciones ($22 \times 8 = 176$ horas), mas 2 días festivos de carácter local (16 horas), resultando $2000 - 176 - 16 = 1.808$ horas.

Ahora bien, como la jornada anual es de 1.752 horas, nos sobran 56 horas que equivalen a 7 días.

Estos son los días que en años anteriores se denominaban fiestas de convenio y son los que hay que repartir -de común acuerdo con los trabajadores- en el calendario anual para que el resultado final sea de 1.752 horas ya que, en caso contrario, se concluiría el año habiendo trabajado en exceso esas horas y habría que retribuir las con recargo al tener la consideración de horas extraordinarias.

Por último, hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores establece que la jornada diaria máxima no puede ser superior a 9 horas diarias y que la empresa puede distribuir un 10% de la jornada anual según sus necesidades.