



RC-7836

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

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

VISTO el texto del acuerdo de 11 de mayo de 2023 por el que se aprueba el **Convenio Colectivo**, para el periodo 2022-2024 del sector de la MADERA, **Código de Convenio 40100015012013**, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte en representación de la patronal LA Agrupación Segoviana de Empresarios de la Madera (ASEM) y de otra por las centrales sindicales CCOO Y UGT en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

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

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

Segovia, a 18 de mayo de 2023.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Raquel Alonso Pérez.





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

Artículo 1. Ámbito de aplicación y partes intervinientes

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

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

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

Artículo 2. Vigencia, duración y vinculación a la totalidad

La totalidad de las cláusulas contenidas en el presente Convenio, entrarán en vigor con efectos del día 1 de enero de 2022, permaneciendo vigentes hasta el día 31 de diciembre del año 2024.

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

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

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

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

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 4. Absorción y compensación

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

Artículo 5. Tabla de rendimientos

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



**Artículo 6. Tablas salariales**

- a) A fecha 1 de enero 2022 las tablas de 2021 se incrementarán en el porcentaje del 2%, con carácter retroactivo a la fecha referida de 1 de enero 2022, y que figuran en el Anexo, siendo esta la referencia para posteriores incrementos.
- b) Para el año 2023, las tablas obtenidas de 2022, se incrementarán en el 2%, con efectos desde 1 de enero de 2023 y que figuran en el Anexo. Las tablas salariales para el año 2024, aplicables desde el 1 de enero de 2024, son el resultado de incrementar en el 2,5% las tablas de 2023 aludidas y que también figuran en el Anexo.
- c) Se pacta un único pago de 100€ no consolidables, para todos los trabajadores afectados por este Convenio, durante el año 2023.
- d) Como el Convenio Estatal sustituyó la clasificación profesional de categorías por grupos profesionales y obligó a crear un salario base para cada grupo, que se correspondía con el salario mínimo garantizado del Convenio Estatal, se recogen en las tablas salariales las antiguas categorías y su correspondencia con los grupos profesionales entonces creados.
- e) Conviene recordar, como se expuso en el anterior Convenio provincial aludido, que, ante la existencia de diferencias entre el salario base que percibían los trabajadores hasta la publicación del Convenio citado en el Boletín Oficial de la Provincia (1-1-2014), en el sector de carpinterías, así como las diferencias entre la suma del salario base y plus convenio que percibían los trabajadores del sector de rematantes y los salarios que se pactaron en dicho Convenio, se creó el denominado complemento personal o ad personam, que apareció en las tablas salariales y que era -y es de aplicación únicamente para aquellas relaciones laborales que existieran al día 1 de enero de 2014, mientras que las contrataciones que se efectuaran a partir de esa fecha, solo devengarían el salario base y el plus de transporte.
- f) No obstante lo anterior, si durante la vigencia del presente convenio, se publicara el Convenio Estatal de la Madera y en el mismo se acordará incremento salarial relativo al periodo de vigencia de este convenio provincial, la comisión negociadora se reunirá al objeto de adaptar estos incrementos, y, en consecuencia, las tablas salariales, a lo establecido en aquel.

Para ello se seguirá el siguiente criterio:

1. Si el incremento pactado en el ámbito estatal supera el pactado en el presente convenio se elaborarán las tablas definitivas aplicando el incremento que corresponda por el diferencial resultante. Las tablas resultantes tendrán carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año correspondiente.
2. Si el incremento pactado en el ámbito estatal es inferior al establecido en este convenio y ya se han comenzado a aplicar las tablas salariales, estas se seguirán aplicando durante el año que corresponda, si bien, el diferencial entre los incrementos en un ámbito y otro se tomará en cuenta para la elaboración de las tablas del año siguiente, de tal forma que se reducirá el % que corresponda aplicar para su elaboración.

Artículo 7. Complemento de antigüedad

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

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



**Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias**

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

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

Devengo de pagas:

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

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

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

Artículo 9. Vacaciones

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Dietas

En los desplazamientos que deba realizar el trabajador por necesidades de la empresa a términos municipales distintos de aquel en que se encuentre enclavado el centro de trabajo, se devengarán dietas mínimas a razón de 45,48 euros para el año 2022.





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

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

Se devengará media dieta, cuando el desplazamiento se realice en un lugar situado a más de 25 kilómetros del centro de trabajo, con regreso del trabajador a su domicilio. Su importe será de 23,60 euros para el año 2022.

Las cantidades devengadas por dieta y media dieta, se incrementarán cada año en el mismo porcentaje en el que se incrementan los salarios (2% en el año 2023, y 2,5% en el año 2024).

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa y en el caso de que el desplazamiento se haga en el propio vehículo del trabajador, se abonará a razón de 0,36 euros por kilómetro recorrido para el año 2022, incrementándose en los años 2023 y 2024 en el mismo porcentaje en el que se incrementan los salarios, y que se recoge en el artículo 6 de este Convenio.

Artículo 11. Plus de transporte

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

Artículo 12. Horas extraordinarias

Se establecen los siguientes criterios:

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

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

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

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

Artículo 13. Jornada de trabajo

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

Distribución de la jornada:

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

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





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

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

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

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

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

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

Artículo 14. Ceses y preavisos

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

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

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

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

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

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

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

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



**Artículo 15. Ropa de trabajo**

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

Artículo 16. Baja por enfermedad

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

Habrà de entenderse por salario que vinieran percibiendo, el salario y complementos salariales, excluyendo posibles percepciones de dietas, plus de transporte o cualquier otra clase de beneficios distintos.

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

Artículo 17. Premios y permisos justificados

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

Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

Conceptos a devengar									
Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Salar. base	Pagas Extras	Comp. Antig.	Incent.	Comp. Conv.	Comp. P. Trab.	Comp No Sal.	Justificante
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	3 días naturales, ampliables hasta 5 en caso desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	3 días naturales, ampliables hasta 5 en caso desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales, ampliables hasta 4 en caso desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Fallecimiento, enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	2 días naturales, ampliables hasta 4 en caso desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho





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

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

Artículo 18. Contratación

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.





El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

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

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

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

A) Contrato fijo de plantilla.- Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

B) Periodo de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, salvo cuando de trate del contrato de apoyo a emprendedores que lo fija la ley 3/2012 en un año, podrá exceder de:

- a) Grupo 1 y 2: seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupo 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% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

C) Contratos Formativos (Prácticas y Formación).

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

D) Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

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.





E) Contrato para obra o servicio determinado

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el 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 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 19. Jubilación Parcial

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los arts. 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años.

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

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

Artículo 20. Reconocimiento médico

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

Artículo 21. Calendario laboral

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

El calendario está sujeto a las siguientes normas:

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

Artículo 22. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

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





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

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

Artículo 23. Clasificación Profesional

Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

1.1 Criterios generales

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

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

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

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

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

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

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





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

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

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

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- A) Formación.– Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia.– Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

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

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia.- Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión.– Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

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

- a) Dificultad en el trabajo.- Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales.– Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo.– Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

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





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

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando. Aplicación a otros ámbitos.

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio

Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.

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

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

Clasificación profesional

Grupo profesional 0

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





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

Grupo profesional 1

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

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

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

- 1.º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- 3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4.º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
- 5.º Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6.º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 7.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
- 8.º Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

Grupo profesional 2

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.





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

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

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

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

Grupo profesional 3

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

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

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

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

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

- 1.º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
- 2.º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3.º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.º Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- 5.º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6.º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.





- 7.º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8.º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9.º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.
- 10.º Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11.º Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12.º Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13.º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4

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

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

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

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

- 1.º Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación
- 2.º Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
- 3.º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4.º Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- 5.º Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- 6.º Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- 7.º Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8.º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.





- 9.º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 10.º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11.º Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12.º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
- 13.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 14.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas y vehículos de que se dispone.
- 15.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16.º Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- 17.º Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

Grupo profesional 5

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

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

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

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

- 1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.º Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.º Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.





- 5.º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6.º Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el auto-control del producto elaborado.
- 7.º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.
- 9.º Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.º Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 11.º Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12.º Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- 13.º Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- 14.º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- 15.º Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.
- 16.º Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

Grupo profesional 6

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

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

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

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

- 1.º Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2.º Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
- 3.º Tareas elementales de laboratorio.





- 4.º Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5.º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
- 6.º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7.º Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8.º Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9.º Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 10.º Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 11.º Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 12.º Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
- 13.º Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos. 14.º Tareas de operación de equipos, telexo facsímil.
- 15.º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 16.º Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

Grupo profesional 7

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

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente. Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

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

- 1.º Tareas manuales.
- 2.º Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 3.º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4.º Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5.º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.
- 6.º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7.º Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.



**ANEXO**

Grupo 0: Director. Gerente.

Grupo 1:

Abogados.

Analista de Sistemas

Arquitectos.

Directores de Área o Servicio.

Ingenieros.

Ingenieros de Montes o Industrial

Licenciados.

Químicos.

Titulado de grado superior.

Grupo 2:

A.T.S.

Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

Ayudante de Ingeniería y Arquitectura

Diplomado Universitario.

Enfermera titulada

Ingeniero Sub. Lcdo.

Ingenieros Técnicos (Peritos)

Perito titulado.

Practicante-ATS.

Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados sociales)

Titulados de grado medio.

Titulados Superiores de Entrada.

Grupo 3:

Analista Programador

Contraмаestre

Delineante Proyectista

Dibujante Proyectista

Encargado General

Jefe.

Jefe Administrativo

Jefe de Área o Servicio

Jefe de Compras.





Jefe de Fábrica.

Jefe de Oficina Técnico

Jefe de Personal.

Jefe de Taller

Jefe de Ventas

Maestro Industrial

Proyectista.

Grupo 4:

Comprador

Delineante de 1.^a Encargado.

Encargado de Establecimiento

Encargado de Montes

Encargado de Sección

Encargado o Contramaestre.

Encargado Sucursal o Supermercado

Jefe de Almacén.

Jefe de Grupo.

Jefe de Acción mercantil

Jefe de Colla.

Jefe de Cuadrillas

Jefe de División

Jefe de Embalaje

Jefe de Equipo

Jefe de Negociado

Jefe de Oficina

Jefe de Sección.

Jefe de Sección Administrativa

Oficial Preparador Trazador de 1.^a

Profesional de Oficio Especial.

Programador de Sistemas y/o Operaciones

Subastador.

Supervisor de Ventas.

Técnico de Organización de 1.^a

Técnico no Titulado.

Técnico en general

Vendedor.

Tupista de 1.^a



**Grupo 5:**

Afilador de 1.^a

Aserrador de 1.^a

Carpintero

Chapista de 1.^a

Conductor de 1.^a

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

Contable

Delineante de 2.^a

Forjador de 1.^a

Galerista de 1.^a

Guarnecería.

Labrador regruesador

Lijador de plato de 1.^a

Machiembrador.

Oficial 1.^a Taller/Administrativo

Oficial de 1.^a forradora.

Oficial preparador trazador de 2.^a

Oficiales administrativos

Oficiales de Laboratorio

Oficiales de Mantenimiento

Oficiales de Organización

Pelador de 1.^a.

Pelador de 2.^a.

Profesionales de Oficio de 1.^a

Profesionales de Oficio de 2.^a

Representante.

Tractorista (Cuando sea necesario carné especial)

Tupista de 2.^a

Viajante.

Grupo 6:

Afilador de 2.^a

Almacenero.

Analista Funcional

Analista Orgánico

Armador

Aserrador de 2.^a Auxiliar.





Auxiliar Administrativo
Auxiliar de Analista
Auxiliar de Caja.
Auxiliar de Caja con 2 años de antigüedad
Auxiliar de Organización.
Auxiliar de Ventas
Auxiliar Recaudación
Auxiliares en general
Ayudante.
Ayudante de Aserrador
Ayudante de Máquinas
Ayudante de Montaje
Ayudante de Peonza
Ayudante de Producción
Ayudante de Sierra
Ayudante de Tapicería
Ayudante de Ventas
Ayudante Forradora
Cajero.
Canteadora.
Capataz de Especialistas
Chapista de 2.^a
Chófer de vehículo ligero
Clavador.
Conductor de 2.^a
Conductor de Vehículos o maquinaria pesada (No necesario carné especial o autorización administrativa especial).
Conserje
Dependiente
Especialista.
Especialista máquinas, clavadoras y grapadoras
Fogonero.
Forjador de 2.^a
Instalador de moquetas, cortinas y persianas
Lijador de plato de 2.^a
Litero
Mecánico de 2.^a Motosierristas.
Oficial de 2.^a forradora



Oficial de 3.ª Perforista.
Pesador-basculero
Profesional de Oficio de 3.ª Pulidor.
Telefonista-recepcionista.
Tractorista (Cuando no sea necesario carné especial)
Vendedor.

Grupo 7:

Apilador.
Aserrador de sierra
Cablista.
Calador
Fogonero
Galicista
Guarda
Guardia
Leñador
Lijador
Limador
Medidor
Mozo
Ordenanza
Peón.
Personal de Limpieza Portero.
Vigilante.

Apéndice:

Aprendices/contratados para la formación
Aprendiz de 17 años en adelante
Aprendiz menor de edad.
Aprendiz y piche
Aspirante/Aspirante administrativo
Botones o recaderos de 16 años.
Botones o recaderos de 17 años
Contrato formación primer año
Contrato formación segundo año
Contrato formación tercer año
Pinche de 16-17 años





Subayudante de 16 años

Subayudante de 17 años.

Trabajadores en formación de 16 y 17 años

Trabajadores menores de 18 años.

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

Artículo 24. Derechos Sindicales

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

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

COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

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

ELECCIONES SINDICALES-CANDIDATOS.

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

CRÉDITO HORARIO.

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

DERECHO DE REUNIÓN.

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

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

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



**DELEGADO SINDICAL.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**CUOTA SINDICAL.**

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

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

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

EXCEDENCIAS SINDICALES.

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

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

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

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

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

Artículo 25. Comité de vigilancia e interpretación

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 Agrupación Segoviana de Empresarios de la Madera, 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 del Convenio, previo aviso al resto de componentes con cinco días, al menos, de antelación.

Artículo 26. Aseguramiento

Se acuerda establecer un seguro en favor de los trabajadores, por importe de 30.600 euros para el año 2022, para cubrir las contingencias de Gran Invalidez, Invalidez Absoluta para todo trabajo y muerte, derivados de accidente laboral.

Y para la contingencia de invalidez permanente y total para la profesión habitual derivada de accidente laboral en la cuantía de 20.400 euros para el año 2022.

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

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

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

Artículo 27. Movilidad funcional y geográfica

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

a) Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

- 1.º De tres a quince días, tres días laborables.
- 2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
- 3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
- 4.º Más de noventa días, diez días laborables.

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

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

b) Traslado

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

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





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

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

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

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

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

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

c) Traslados de centro de trabajo

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

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,35 € por km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

Artículo 28. Régimen disciplinario

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

Faltas leves:

- 1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de 30 días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo con motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como muy grave.





- 5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o de cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
- 8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros de trabajo, o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
- 10.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los indicados.

Faltas graves:

- 1.º Alegar motivos falsos para obtener licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo, fuera de la jornada de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o 30 días naturales, bastando dos faltas, si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de 1 a 3 días durante el mes sin causa justificada.
- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
- 7.º Simular la presencia de otro trabajador de la empresa mediante cualquier forma.
- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo de trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13.º Transitar o permitir en tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes, o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa importación a la dirección de la empresa o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.





- 18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21.º El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22.º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Faltas muy graves:

- 1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2.º Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 3 meses o de 20 durante 6 meses.
- 3.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.
- 5.º Maliciosamente hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa, respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresa de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes de seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.
- 14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.





- 16.º La disminución voluntaria o continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de 3 días en el mes o 30 días naturales.
- 19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20.º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 22.º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.
- 23.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

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

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

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

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

Previamente a la imposición por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato –y así le conste-, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.

Disposiciones Finales

A) Reducción del Absentismo.

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





Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2017, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros. Esta cantidad se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

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

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

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

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

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

B) Clausula de inaplicación de condiciones de trabajo.

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

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el art. 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una





disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

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

1. Procedimiento.

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

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

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

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

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

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

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

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

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

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá





intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisión Provincial.

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

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

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

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

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

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

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

C) Anticipos.

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

D) Atrasos.

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

E) Procedimiento para presencia equilibrada de hombres y mujeres.

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

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





- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

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

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

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

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se elaborará conjuntamente con la representación sindical, un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo donde se incluya un procedimiento preventivo, un procedimiento de actuación y sanción considerada como muy grave frente a conductas que puedan producirse.



**TABLA SALARIAL CARPINTERÍAS 2022.**

(Se ha aumentado la Tabla del 2021 el 2%, aplicables desde el 1 de enero de 2022)

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



**TABLA SALARIAL CARPINTERÍAS 2023.**

(Se ha aumentado la Tabla del 2022 el 2%, aplicables desde el 1 de enero de 2023)

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



**TABLA SALARIAL CARPINTERÍAS 2024.**

(Se ha aumentado la Tabla del 2023 el 2,5%, aplicables desde el 1 de enero de 2024)

Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado General	3	46,68	0,00	2,92
Encargado de Sección	4	43,34	0,00	2,85
Oficial Preparador-Trazador	4	43,34	0,00	2,85
Oficial de Primera	5	40,01	2,16	2,84
Oficial de Segunda	5	40,02	0,00	2,63
Especialista de serie	6	36,67	1,70	2,58
Oficial montador	5	40,02	0,00	2,58
Ayudante	6	36,67	0,11	2,47
Peón y aprendiz 3.er año	7	33,34	3,17	2,47
Ordenanza-Basculero	7	33,34	3,36	2,47
Conductor con carné C	5	40,01	2,19	2,84
Conductor con carné B	6	36,67	2,39	2,63
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	—	2,30
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	6	NOTA	—	2,11
Aprendiz menor de 18 años	6	NOTA	—	2,02
Jefe de Oficina	4	43,34	7,13	3,42
Oficial de primera administrativo	5	40,01	2,96	2,87
Oficial de segunda administrativo	5	40,02	0,00	2,55
Auxiliar de Oficina	6	36,67	0,30	2,48
Aspirante menor de 18 años	6	NOTA	—	2,02
Telefonista	6	36,67	0,30	2,48
Mecanógrafo	6	36,67	0,30	2,48
Viajante	5	40,02	0,00	2,55
Corredor de Plaza	6	36,67	3,37	2,55



**TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2022.**

(Se ha aumentado la tabla del 2021 el 2%, aplicable desde el 1 de enero de 2022)

Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	41,45	0,00	2,49
Encargado de sección	4	41,45	0,00	2,47
Afilador	5	38,27	0,35	2,47
Aserrador de primera	5	38,27	0,35	2,47
Aserrador de segunda	6	35,09	0,62	2,45
Peón especializado	7	31,89	1,74	2,44
Peón	7	31,89	1,74	2,44
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año;	Nota	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	38,27	0,35	2,45
Conductor sin carnet especial	6	35,09	0,63	2,45
Motosierrista	6	35,09	0,63	2,45
Tractorista sin carnet especial	6	35,09	0,63	2,45
Tractorista con carnet especial	6	35,09	3,47	2,45
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	31,89	3,47	3,12
Guarda y Vigilante	7	31,89	1,74	3,12
Limpiadores/as	7	31,89	1,74	3,12
Jefe de Oficina	5	38,27	8,36	2,52
Oficial 1.ª administrativo	5	38,27	1,20	2,47
Oficial 2ª administrativo	6	35,09	3,47	2,45
Auxiliar administrativo	6	35,09	0,00	2,44
Ayudante de aserrador	6	35,09	0,00	2,44
Aspirante. Art. 18.C Convenio	Nota	NOTA	NOTA	NOTA

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



**TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2023.**

(Se ha aumentado la tabla del 2022 el 2%, aplicable desde el 1 de enero de 2023)

Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	42,28	0,00	2,54
Encargado de sección	4	42,28	0,00	2,52
Afilador	5	39,04	0,35	2,52
Aserrador de primera	5	39,04	0,35	2,52
Aserrador de segunda	6	35,79	0,63	2,50
Peón especializado	7	32,52	1,78	2,49
Peón	7	32,52	1,78	2,49
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año;	Nota	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	39,04	0,35	2,50
Conductor sin carnet especial	6	35,79	0,65	2,50
Motosierrista	6	35,79	0,65	2,50
Tractorista sin carnet especial	6	35,79	0,65	2,50
Tractorista con carnet especial	6	35,79	3,54	2,50
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	32,52	3,54	3,18
Guarda y Vigilante	7	32,52	1,78	3,18
Limpiadores/as	7	32,52	1,78	3,18
Jefe de Oficina	5	39,04	8,53	2,57
Oficial 1.ª administrativo	5	39,04	1,23	2,52
Oficial 2ª administrativo	6	35,79	3,54	2,50
Auxiliar administrativo	6	35,79	0,00	2,49
Ayudante de aserrador	6	35,79	0,00	2,49
Aspirante. Art. 18.C Convenio	Nota	NOTA	NOTA	NOTA

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



**TABLA SALARIAL DE REMATANTES Y ASERRADORES 2024.**

(Se ha aumentado la tabla del 2023 el 2,5%, aplicable desde el 1 de enero de 2024)

Categoría	Grupo	Salario base	Complem. ad personam/día	Plus transporte
Encargado contraмаestre	4	43,34	0,00	2,60
Encargado de sección	4	43,34	0,00	2,58
Afilador	5	40,01	0,36	2,58
Aserrador de primera	5	40,01	0,36	2,58
Aserrador de segunda	6	36,68	0,65	2,56
Peón especializado	7	33,34	1,82	2,55
Peón	7	33,34	1,82	2,55
Aprendiz de 3º, 2.º y 1º año;	Nota	NOTA	NOTA	NOTA
Conductor con carnet especial	5	40,01	0,36	2,56
Conductor sin carnet especial	6	36,68	0,66	2,56
Motosierrista	6	36,68	0,66	2,56
Tractorista sin carnet especial	6	36,68	0,66	2,56
Tractorista con carnet especial	6	36,68	3,63	2,56
Almacenero, Ordenanza, Basculero	7	33,34	3,63	3,26
Guarda y Vigilante	7	33,34	1,82	3,26
Limpiadores/as	7	33,34	1,82	3,26
Jefe de Oficina	5	40,01	8,74	2,63
Oficial 1.ª administrativo	5	40,01	1,26	2,58
Oficial 2ª administrativo	6	36,68	3,63	2,56
Auxiliar administrativo	6	36,68	0,00	2,55
Ayudante de aserrador	6	36,68	0,00	2,55
Aspirante. Art. 18.C Convenio	Nota	NOTA	NOTA	NOTA

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





MODELO CALENDARIO LABORAL AÑO 2023
SECTOR MADERA Y ASERRADEROS DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

Día	Ener	Febr.	Marz.	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1	D	8	8	S	F	8	S	8	8	D	F	8
2	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
3	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
4	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC
5	FC	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FC
6	F	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	F
7	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	FC
8	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F
9	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
10	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
11	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
12	8	D	D	8	8	8	8	S	8	F	D	8
13	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
14	S	8	8	8	D	8	8	FC	8	S	8	8
15	D	8	8	S	8	8	S	F	8	D	8	8
16	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
17	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
18	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
21	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
22	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
23	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
24	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
25	8	S	S	8	8	D	F	8	8	8	S	F
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
27	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
28	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
29	D	-	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
30	8	-	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
31	8	-	8		8		8	8		8		D
Hor.	152	160	184	144	176	176	160	168	168	168	168	120
Días	19	20	23	18	22	22	20	21	21	21	21	15

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





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

El Convenio colectivo vigente actualmente establece la jornada en cómputo anual en 1.752 horas. Por tanto, para llegar a esas horas, de las 1.944 horas resultantes en la tabla, hay que descontar el equivalente a 22 días laborales de vacaciones (22 x 8 = 176 horas), más 2 días festivos de carácter local (16 horas) (1944-176-16=1.752). Habiendo sido necesario incluir previamente 5 Festivos Convenio (FC), es decir, 40 horas; habiéndose considerado la FC en jornada diaria de 8 horas, lo que no impide que en cada empresa pueda establecer una jornada diaria inferior o superior, con los límites del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los representantes legales de los trabajadores o en su caso, con los mismos trabajadores.

En este modelo se han puesto como ejemplo, sugerencia, unos "Festivos Convenio", FC, de forma que la empresa y los trabajadores que sean conformes con el mismo lo puedan aplicar.

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.

