

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2014-598** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo del Sector de Aserradores y Almacenistas de Madera, para el periodo 2012-2013.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Aserradores y Almacenistas de Madera, para el periodo 2012-2013, suscrito con fecha 22 de octubre de 2013, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la parte empresarial por representantes de la Asociación Cántabra de Empresarios de la Madera y del Comercio del Mueble y por la parte social por representantes de la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT y de la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de enero de 2014.

La directora general de Trabajo,

Rosa María Castrillo Fernández.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15



**CONVENIO COLECTIVO DE  
TRABAJO**

**ASERRADORES  
Y  
ALMACENISTAS  
DE MADERA**

**1 de Enero del 2.012 al 31 de Diciembre del 2.013**

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

## INDICE

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE LA REGION DE CANTABRIA, DE INDUSTRIAS DE LA MADERA Y DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE "ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA"

#### TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### CAPITULO I Partes firmantes, legitimación y eficacia

Preliminar: Partes signatarias  
Artículo 1º: Ámbito funcional  
Artículo 2º: Ámbito personal  
Artículo 3º: Ámbito territorial  
Artículo 4º: Ámbito temporal  
Artículo 5º: Denuncia y renovación del Convenio  
Artículo 6º: Comisión Paritaria  
Artículo 7º: Vinculación a la totalidad  
Artículo 8º: Concurrencia de Convenios  
Artículo 9º: Condiciones más beneficiosas

##### CAPITULO II Inaplicación de condiciones de Trabajo

Artículo 10º: Clausula de inaplicación de condiciones de trabajo

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

##### CAPITULO I Forma y modalidades del contrato

Artículo 11º: Forma del contrato  
Artículo 12º: Condiciones generales de ingreso  
Artículo 13º: Pruebas de aptitud  
Artículo 14º: Contrato fijo de plantilla

##### CAPITULO II Duración del contrato

Artículo 15º: Periodo de prueba  
Artículo 16º: Contratos formativos  
Artículo 17º: Jubilación parcial  
Artículo 18º: Contratos eventuales por circunstancias de la producción  
Artículo 19º: Contrato para obra o servicio determinado  
Artículo 20º: Empresas de trabajo temporal  
Artículo 21º: Preavisos y ceses

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**TITULO III  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

**CAPITULO I  
Clasificación profesional**

Artículo 22º: Clasificación profesional

**CAPITULO II  
Movilidad funcional y geográfica**

Artículo 23º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional  
Artículo 24º: Desplazamientos  
Artículo 25º: Traslado individual  
Artículo 26º: Traslados de centro de trabajo

**TITULO IV  
Tiempo de trabajo**

Artículo 27º: Jornada  
Artículo 28º: Distribución de la jornada

**TITULO V  
CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS**

Artículo 29º: Estructura salarial  
Artículo 30º: Salarios  
Artículo 31º: Devengo del salario  
Artículo 32º: Salario base  
Artículo 33º: Salario hora ordinaria  
Artículo 34º: Complementos personales  
Artículo 35º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional  
Artículo 36º: Complemento de antigüedad  
Artículo 37º: Complementos de puesto de trabajo  
Artículo 38º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad  
Artículo 39º: Complemento de nocturnidad  
Artículo 40º: Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos  
Artículo 41º: Gratificaciones extraordinarias  
Artículo 42º: Pago del salario  
Artículo 43º: Retribución de las vacaciones  
Artículo 44º: Reducción del absentismo  
Artículo 45º: Dietas y medias dietas  
Artículo 46º: Incrementos y revisiones salariales  
Artículo 47º: Seguro de accidentes por muerte, invalidez absoluta e IT

**TITULO VI  
PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 48º: Licencias y permisos  
Artículo 49º: Excedencia forzosa  
Artículo 50º: Excedencia voluntaria  
Artículo 51º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos  
Artículo 52º: Disposiciones comunes para las excedencias  
Artículo 53º: Violencia de género

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**TITULO VII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 54º: Faltas y sanciones  
Artículo 55º: Faltas leves  
Artículo 56º: Faltas graves  
Artículo 57º: Faltas muy graves  
Artículo 58º: Graduación de las sanciones

**TITULO VIII  
DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

**CAPITULO I  
Representación unitaria**

Artículo 59º: Comités de Empresa y Delegados de personal  
Artículo 60º: Elecciones sindicales. Candidatos  
Artículo 61º: Crédito horario  
Artículo 62º: Derecho de reunión

**CAPITULO II  
De los sindicatos**

Artículo 63º: Delegado sindical  
Artículo 64º: Cuota sindical

**TITULO IX  
PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS  
COLECTIVOS**

Artículo 65º: Preámbulo  
Artículo 66º: Mediación  
Artículo 67º: Arbitraje  
Artículo 68º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje  
Artículo 69º: Adhesión al VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales

**TITULO X  
FUNDACION LABORAL DE LA MADERA Y EL MUEBLE**

**CAPITULO I**

Artículo 70º: Fundación Laboral de la Madera y el Mueble

**DISPOSICION ADICIONAL**

Primera: Plan de igualdad

**ANEXOS**

Anexo I: Tabla Salarial y Horas Extra  
Anexo II: Modelo de Calendario Tipo  
Anexo III: Cuadro de permisos y licencias  
Anexo IV: A la comisión paritaria provincial / estatal inaplicación de condiciones de trabajo acta de desacuerdo  
Anexo V: A la comisión paritaria provincia / estatal modificación sustancial de condiciones de trabajo acta de desacuerdo  
Anexo VI: A la comisión paritaria provincial / estatal consulta de interpretación

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE LA  
REGION DE CANTABRIA, DE INDUSTRIAS DE LA MADERA Y  
DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE  
"ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA"

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Partes firmantes, legitimación y eficacia

**Preliminar: Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de trabajo para las empresas incluidas en la actividad ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA de Cantabria, de una parte, como representación laboral, la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), y, de otra parte, la Asociación Cántabra de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

**Artículo 1º: Ámbito funcional**

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en las actividades de **ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA**.

**Artículo 2º: Ámbito personal**

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y Trabajadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria, encuadradas en las actividades enumeradas en el artículo anterior.

En todo caso, el presente Convenio es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

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

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

**Artículo 3º: Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Cantabria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4º: Ámbito temporal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de Cantabria", retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2.012, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2.013.
2. Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

**Artículo 5º: Denuncia y renovación del Convenio**

El presente Convenio se considera expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia se constituirá la comisión negociadora del nuevo convenio, celebrándose dentro del mes siguiente a partir de esa fecha la primera sesión de la comisión negociadora.

Se establece el plazo máximo de doce meses para la negociación de un nuevo convenio.

**Artículo 6º: Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.
- d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia.

- e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.
- f) Fijar la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.
- g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, ambas partes de común acuerdo podrán someter sus discrepancias a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá, dentro de los 3 días siguientes, las actuaciones al ORECLA a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

- h) Las otorgadas por lo dispuesto en el artículo 10 (inaplicación de condiciones).
- i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el artículo 41 del presente convenio.
- j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación Cántabra de Empresarios de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM), Plaza Rubén Darío s/n, Santander.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2. del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

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

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

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

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

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

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

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h), y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos del ORECLA.

#### **Artículo 7º: Vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedara sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.



JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**Artículo 8º: Concurrencia de Convenios**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84, párrafo primero, del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de los supuestos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito se resolverá aplicando los siguientes principios:

**A.- PRINCIPIO DE JERARQUIA**

Siendo la unidad preferente de negociación la de ámbito estatal y habiéndose publicado el IV CONVENIO ESTATAL DE MADERA, (BOE nº 285 de fecha 27 de Noviembre de 2.012) ambas partes acuerdan que en las materias no reguladas en el presente convenio será de aplicación el contenido material acordado en el Convenio Estatal de acuerdo con lo dispuesto en su art.4, con remisión expresa a su contenido.

**B.- PRINCIPIOS DE COMPLEMENTARIEDAD Y SUBSIDIARIEDAD**

De acuerdo con el art.83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Estatal del sector respecto del presente Convenio Autonómico, siendo aquel además derecho supletorio en todo lo no previsto en este.

**Artículo 9º: Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal.

**CAPÍTULO II**

**Inaplicación de Condiciones de Trabajo**

**Artículo 10º: Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.**

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

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

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 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 artículo 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 artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 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 artículo 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.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

### 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 artículo 41.4 del ET.

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

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 período 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 prolongarse 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 (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.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio, 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 artículo 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 ORECLA.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

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.

**TÍTULO II**  
**DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**  
**CAPÍTULO I**

**Formas y modalidades del contrato**

**Artículo 11º: Forma del contrato.**

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.

**Artículo 12º: Condiciones generales de ingreso.**

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

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.

**Artículo 13º: Pruebas de aptitud.**

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) 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.

**Artículo 14º: 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.

**CAPÍTULO II**  
**Duración del contrato**

**Artículo 15º: Período de prueba.**

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

- a) Grupo 1 y 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 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 periodo 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.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**Artículo 16º: Contratos formativos.**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2.002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
  - a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
  - b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
  - c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.
  - d) La retribución del trabajador para los trabajadores en prácticas, no será inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
  - e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:
  - a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2.007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.
  - b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

- c) Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.  

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

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.
- e) El salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95% del salario del grupo profesional VI, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.
- f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.
- g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

**Artículo 17º: Jubilación parcial.**

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 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, la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) de la LGSS y la disposición transitoria vigésima..
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 artículo 12.6 del E.T.

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

**Artículo 18º: Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

- 1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.
- 2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- 3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.
- 4.º 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 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

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

**Artículo 19º: Contrato para obra o servicio determinado.**

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio y en base a lo establecido en el art.30 del Convenio Estatal de la Madera, convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

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

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Convenio.

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

**Artículo 20º: Empresas de trabajo temporal.**

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

**Artículo 21º: Preavisos y ceses.**

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

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

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

- ⇒ Grupos I a V: Un mes.
- ⇒ Grupos VI y VII: Quince días naturales.

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

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

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

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.

### TÍTULO III

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

### CAPÍTULO I

#### Clasificación Profesional

#### Artículo 22º: Clasificación profesional.

En cumplimiento y aplicación de lo que al efecto prevé el IV CONVENIO ESTATAL DE LA MADERA, las categorías profesionales hasta ahora existentes en el anterior Convenio, se clasifican en los siguientes GRUPOS PROFESIONALES:

Para efectuar la misma y al trasladar la adaptación de las categorías profesionales y las funciones que venían desarrollando a los distintos Grupos Profesionales, se otorga a todos los oficiales de Primera de los distintos oficios profesionales, a los oficiales de 1ª Administrativas, la consideración y tratamiento de Oficiales de Oficio Especial, por concurrencia en un mismo puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a dos distintos grupos profesionales, y se integran en el Grupo Profesional IV, a los efectos clasificatorios sin que ello suponga que se excluya en los puestos de trabajo de dicho grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en el grupo profesional V.

Del mismo modo, los encargados pasaran a equipararse a Encargados Generales, y los Jefes de Ofician a Jefes de Oficina Técnicos, que se integrarán en el Grupo Profesional III, por concurrencia en un mismo puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales; se integran en el Grupo Profesional III, a los efectos clasificatorios sin que ello suponga 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 el grupo profesional IV.

La clasificación resultante es la que figura a continuación:

#### **GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORIAS QUE SE INTEGRAN EN EL MISMO**

**GRUPO I.** Directores

**GRUPO II.** Técnicos

**GRUPO III.** Encargado General

**GRUPO IV.** Oficial de Oficio Especial, Oficial 1ª Administrativo, Conductor camión de 1ª, Encargado o Jefe de Sección o Departamento.

**GRUPO V.** Oficial de 2ª de Oficio, Oficial 2ª Administrativo.

**GRUPO VI.** Ayudante, auxiliar Administrativo, Peón Especialista.

**GRUPO VII.** Peón.

Los trabajadores de 16 y 17 años, pasaran a regular su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos.

En cuanto a la descripción de las funciones en los distintos grupos profesionales y criterios de clasificación al respecto, las partes se remiten al **artículo 40** y concordantes del **IV CONVENIO ESTATAL DE LA MADERA**.

### CAPÍTULO II

#### Movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 23º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**Artículo 24º: 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 periodo 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.

**Artículo 25º: Traslado individual.**

- 1.º Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador aun 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 los términos dispuestos en el artículo 40 del E.T.

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.

**Artículo 26º: 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 0,23 euros por Km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.



JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

#### TÍTULO IV TIEMPO DE TRABAJO

##### **Artículo 27º: Jornada.**

Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

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

##### **Artículo 28º: Distribución de la jornada.**

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

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

2.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 siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco 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 seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello 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 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación 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 corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

#### TÍTULO V CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS

##### **Artículo 29º: Estructura salarial.**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el presente convenio se establecerá para cada grupo profesional, las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

##### **Artículo 30º: Salarios.**

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

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

- 1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:
  - a) Salario base.
  - b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.
- 2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, plusones de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

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

**Artículo 31º: Devengo del salario.**

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

**Artículo 32º: Salario base.**

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

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

**Artículo 33º: Salario hora ordinaria.**

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, fijado en cada convenio de ámbito inferior por el número de horas anuales.

**Artículo 34º: Complementos personales.**

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

**Artículo 35º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional**

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del anterior convenio (01-01-2.008), y una vez fue determinado su inclusión en el grupo profesional al que pertenecen a consecuencia de la adaptación a grupos profesionales que hubieran tenido atribuido un nivel salarial superior al que tenían reconocido en el convenio anterior, y por tanto vinieran percibiendo salarios superiores a la tabla del anexo I, se crea un complemento personal, no absorbible ni compensable, formado por la diferencia entre el salario de grupo profesional asignado y el salario que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma de este convenio.

Durante la vigencia de este Convenio, el complemento personal experimentará un incremento en la misma proporción en que se incremente el salario de grupo, y no será absorbido por cualquier mejora retributiva que obtenga el trabajador, salvo la derivada del cambio de puesto de grupo profesional con carácter definitivo.

**Artículo 36º: Complemento de antigüedad.**

Desde el 1 de Enero del año 2.002 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 31 de Diciembre del año 2.001. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

La antigüedad consolidada se devengara por día natural y en las pagas extras por 37,5 días cada una de ellas.

**Artículo 37º: Complementos de puesto de trabajo.**

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

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

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

**Artículo 38º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

- 1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarse 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.
- 2.º 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.
- 3.º 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 39º: Complemento de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada Convenio de ámbito inferior salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.

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

Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

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

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

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

**Artículo 40º: Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.**

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

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

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**Artículo 41º: Gratificaciones extraordinarias.**

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

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

Devengo de pagas:

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

La cuantía de dichas pagas serán de 30 días, cada una de ellas, de salario, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

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

**Artículo 42º: Pago del salario.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 43º: Retribución de las vacaciones.**

- 1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
- 2.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 3.º Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- 4.º En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2.012, 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.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

#### **Artículo 44º: 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, 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.

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 de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 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 o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

#### **Artículo 45º: Dietas y medias dietas.**

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.
- 4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.
- 5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será.
  - Dieta completa: 28,65 € / día
  - Media Dieta: 10,98 € / día

#### **Artículo 46º: Incrementos y revisiones salariales.**

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente convenio Colectivo serán los que para cada grupo profesional se detallan en la tabla Anexo I.

1. Para el año 2.012, los salarios serán incrementados en el mismo porcentaje que se incremente el IV Convenio Estatal de la Madera (1,50% sobre la tabla de 2011).
2. Para el año 2.013, los salarios serán incrementados en el mismo porcentaje que se incremente el IV Convenio Estatal de la Madera (0,40% sobre la tabla de 2012).

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**Artículo 47º: Seguro de accidentes por muerte, incapacidad absoluta e IT**

Las empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a mantener con primas íntegras a su cargo, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo e "in itinere", y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativos principalmente a la práctica de determinados deportes incluido también el riesgo de la incapacidad temporal –IT- derivada de accidente de trabajo e "in itinere".

Las indemnizaciones que se garantizan por estas pólizas a cada trabajador o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento, serán las siguientes:

Para el primer año de vigencia del Convenio:

- Fallecimiento: 12.625,87 €
- Incapacidad Perm. Absoluta: 22.707,36 €
- IT derivada de accidente de trabajo 5,88 € por cada día de baja en las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo e "in itinere" a partir del séptimo día de la fecha del siniestro.

Para el segundo año las sumas contempladas por seguro de accidentes por muerte, incapacidad permanente absoluta e IT se aumentarán en la misma proporción en que se incrementen los salarios.

La cobertura del aumento de esta prestación sobre la cantidad fijada en el Convenio anterior, entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Estas prestaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador o a sus derechohabientes de la Seguridad Social u otro seguro.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo a la póliza del seguro de Accidentes a que se refiere este artículo, se considerará como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

**TÍTULO VI**

**PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

**Artículo 48º: Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III, cuadro de permisos y licencias.

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

**Artículo 49º: Excedencia forzosa.**

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

**Artículo 50º: Excedencia voluntaria.**

- 1.º El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 2.º El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

**Artículo 51º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 52º: Disposiciones comunes para las excedencias.**

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

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

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

**Artículo 53º: Violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

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

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

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

## TÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 54º: Faltas y sanciones.

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

#### Artículo 55º: 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 treinta días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.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 fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
- 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 grave o 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 durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados 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 interesados.



JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**Artículo 56º: Faltas graves.**

- 1.º Alegar motivos falsos para la obtención de 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 las horas de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de uno a tres 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 muy grave.
- 7.º Simular la presencia de otro trabajador en 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 muy grave.
- 10.º La asistencia ocasional al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de cualquier tipo de sustancias estupefacientes.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, 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 del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13.º Transitar o permitir el 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 información 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.

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

**Artículo 57º: Faltas muy graves.**

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

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

- 2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3.º El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4.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 el consumo de sustancias estupefacientes 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 empresas 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 sobre 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 las empresas.
- 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 y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta 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.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

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.

**Artículo 58º: Graduación de las sanciones.**

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

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
  - Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

**TÍTULO VIII**

**DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

**CAPÍTULO I**

**Representación Unitaria**

**Artículo 59º: 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.

**Artículo 60º: 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, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 61º: Crédito horario.**

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales de conformidad con lo que fija el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso éste pueda ser inferior a dieciséis horas.

**Artículo 62º: 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

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

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.

## CAPÍTULO II

### De los sindicatos

#### Artículo 63º: Delegado sindical.

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

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.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezcan en los Convenios de ámbito inferior.

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

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de esta 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.

**Artículo 64º: 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 periodos de un año.

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

**TÍTULO IX**

**PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

**Artículo 65º: Preámbulo.**

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

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

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

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de este Convenio.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Paritaria quedarán plenamente integrados en el ORECLA

**Artículo 66º: Mediación.**

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 67º: Arbitraje.**

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

Vulneración notoria de los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

Superación del plazo establecido para dictar resolución o que ésta contradiga normas constitucionales o legales.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

**Artículo 68º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje.**

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

**Artículo 69º: Adhesión al VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales**

En cumplimiento de lo previsto en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que estuviere vigente en su momento, y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

**TÍTULO X**

**FUNDACIÓN LABORAL DE LA MADERA Y EL MUEBLE**

**CAPÍTULO I**

**Artículo 70º: Fundación Laboral de la Madera y el Mueble.**

1. La Fundación Laboral de la Madera y el Mueble es el organismo paritario del sector constituido, cuya finalidad es garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de este Convenio Estatal, afectando a la totalidad del territorio español, y regulada por sus propios estatutos.
2. La financiación de la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que no podrá superar el 0,25% de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.
3. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble para el año 2.013 será del 0,25%, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

### Primera: Plan de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2.007, 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 de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2.007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2.007.

#### A. Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2.007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### B. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.



JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### C. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados 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.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

- 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.

**D. Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio**

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

**Santander, 22 de Octubre de 2013**

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAS PARA  
Periodo: 1 de Enero de 2.012 al 31 de Diciembre de 2.012**

<b><u>Grupos</u></b>	<b><u>Día</u></b>	<b><u>Año</u></b>	<b><u>Hora extra</u></b>
<b>Grupo I</b>	45,75 €	19.488,00 €	19,47 €
<b>Grupo II</b>	42,89 €	18.270,00 €	18,25 €
<b>Grupo III</b>	40,03 €	17.052,00 €	17,03 €
<b>Grupo IV</b>	37,17 €	15.834,00 €	15,82 €
<b>Grupo V</b>	35,68 €	15.198,05 €	15,18 €
<b>Grupo VI</b>	33,15 €	14.122,90 €	14,11 €
<b>Grupo VII</b>	32,58 €	13.877,88 €	13,86 €

**Complementos**

	<b><u>Día</u></b>	<b><u>Año</u></b>	<b><u>Hora extra</u></b>
<b>Grupo III</b>			
Jefe de Administración	10,34 €	4.402,84 €	4,40 €
<b>Grupo IV</b>			
Oficial 1ª Administrativo	7,25 €	3.086,67 €	3,08 €
<b>Grupo V</b>			
Oficial 2ª Administrativo	3,72 €	1.584,04 €	1,58 €
<b>Grupo VI</b>			
Auxiliar Administrativo	1,54 €	656,99 €	0,66 €
Ayudante	0,30 €	125,85 €	0,13 €
<b>Grupo VII</b>			
Personal Subalterno	0,55 €	234,14 €	0,23 €

**Contratos de Formación**

De 1º año	75% del salario del grupo VI
De 2º año	85% del salario del grupo VI
De 3º año	95% del salario del grupo VI

**NOTA**

Los valores de las **Horas Extras** señaladas en este Anexo, se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complemento por antigüedad, en el porcentaje que, por el mismo, les corresponda.

**Santander, 22 de Octubre de 2.013**

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

<b>TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAS PARA</b>			
<b>Periodo: 1 de Enero de 2.013 al 31 de Diciembre de 2.013</b>			
<u>Grupos</u>	<u>Día</u>	<u>Año</u>	<u>Hora extra</u>
<b>Grupo I</b>	46,04 €	19.565,95 €	19,54 €
<b>Grupo II</b>	43,16 €	18.343,08 €	18,32 €
<b>Grupo III</b>	40,28 €	17.120,21 €	17,10 €
<b>Grupo IV</b>	37,41 €	15.897,34 €	15,88 €
<b>Grupo V</b>	35,90 €	15.258,84 €	15,24 €
<b>Grupo VI</b>	33,36 €	14.179,39 €	14,16 €
<b>Grupo VII</b>	32,78 €	13.933,39 €	13,92 €
<u>Complementos</u>			
	<u>Día</u>	<u>Año</u>	<u>Hora extra</u>
<b>Grupo III</b>			
Jefe de Administración	10,40 €	4.420,45 €	4,42 €
<b>Grupo IV</b>			
Oficial 1ª Administrativo	7,29 €	3.099,02 €	3,10 €
<b>Grupo V</b>			
Oficial 2ª Administrativo	3,74 €	1.590,38 €	1,59 €
<b>Grupo VI</b>			
Auxiliar Administrativo	1,55 €	659,62 €	0,66 €
Ayudante	0,30 €	126,35 €	0,13 €
<b>Grupo VII</b>			
Personal Subalterno	0,55 €	235,08 €	0,23 €
<b>Contratos de Formación</b>			
De 1º año		75% del salario del grupo VI	
De 2º año		85% del salario del grupo VI	
De 3º año		95% del salario del grupo VI	
<b>NOTA</b>			
Los valores de las <b>Horas Extras</b> señaladas en este Anexo, se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complemento por antigüedad, en el porcentaje que, por el mismo, les corresponda.			
<b>Santander, 22 de Octubre de 2.013</b>			

**Artículo 46º: Dietas y medias dietas**

Dieta completa	28,76 €/día
Media dieta	11,02 €/día

**Artículo 48º: Seguro de accidentes por muerte, incapacidad absoluta, incapacidad total e IT**

Fallecimiento	12.676,37 €
Invalidez Permanente	22.798,19 €
IT	5,90 €/día

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**ANEXO II**

**MODELO DE CALENDARIO DE ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA**

**Año 2.012**

Día	Enero	Febrer	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septie	Octub	Novie	Dicie
1	Dmg	8	8	Dmg	Fta N	8	Dmg	8	Sbdo	8	Fta N	Sbdo
2	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
3	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
4	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
5	8	Dmg	8	Fta C	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
6	Fta N	8	8	Fta N	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	Fta N
7	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
8	Dmg	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Fta N
9	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
10	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
11	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
12	8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	Fta N	8	8
13	8	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
14	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
15	Dmg	8	8	Dmg	8	8	Dmg	Fta N	Fta C	8	8	Sbdo
16	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
17	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
18	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
19	8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
20	8	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
21	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
22	Dmg	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
23	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
24	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
25	8	Sbdo	Dmg	8	8	8	Fta C	Sbdo	8	8	Dmg	Fta N
26	8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
27	8	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
28	Sbdo	8	8	Sbdo	Fta L	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
29	Dmg	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
30	8	-	8	8	8	Sbdo	8	Fta L	Dmg	8	8	Dmg
31	8	-	Sbdo	-	8	-	8	8	-	8	-	8

DIAS	21	21	22	19	21	21	21	21	20	22	21	19
HORAS	168	168	176	152	168	168	168	168	160	176	168	152

VACACIONES = 30 días laborales

TOTAL HORAS DE TRABAJO: 1.992 - 240 = 1.752 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

Este modelo de calendario orientativo corresponde a Santander capital, en las demás localidades tendrán que cambiar las Fiestas de esta ciudad, por las locales de cada Ayuntamiento.

En aquellas Empresas, que se trabaje de Lunes a Viernes, y estén radicadas en municipios en los que una de las Fiestas Locales se celebre en Sábado deberán disfrutar un día más de descanso (siendo por tanto 31 días de vacaciones); en aquellas que se encuentren en municipios en los que ambas Fiestas Locales se celebren en Sábado los trabajadores deberán disfrutar de dos días más de descanso (siendo por tanto 32 días de vacaciones).

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

MODELO DE CALENDARIO DE ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA

**Año 2.013**

Día	Enero	Febrer	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septie	Octub	Novie	Dicie
1	Fta N	8	8	Fta C	Fta N	Sbdo	8	8	Dmg	8	Fta N	Dmg
2	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
3	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
4	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
5	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
6	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	Fta N
7	Fta N	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
8	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
9	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
10	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
11	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
12	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Fta N	8	8
13	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
14	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
15	8	8	8	8	8	Sbdo	8	Fta N	Dmg	8	8	Dmg
16	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
17	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
18	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
19	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
20	Dmg	8	8	Sbdo	Fta L	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
21	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
22	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
23	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
24	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
25	8	8	8	8	Sbdo	8	Fta C	Dmg	8	8	8	Fta N
26	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
27	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
28	8	8	Fta C	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
29	8	-	Fta N	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
30	8	-	Sbdo	8	8	Dmg	8	Fta L	8	8	Sbdo	8
31	8	-	Dmg	-	8	-	8	Sbdo	-	8	-	8

DIAS	21	20	19	21	21	20	22	20	21	23	20	20
HORAS	168	160	152	168	168	160	176	160	168	184	160	160

VACACIONES = 29 días laborales

TOTAL HORAS DE TRABAJO: 1.984 - 232 = 1.752 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

Este modelo de calendario orientativo corresponde a Santander capital, en las demás localidades tendrán que cambiar las Fiestas de esta ciudad, por las locales de cada Ayuntamiento.

En aquellas Empresas, que se trabaje de Lunes a Viernes, y estén radicadas en municipios en los que una de las Fiestas Locales se celebre en Sábado deberán disfrutar un día más de descanso (siendo por tanto 30 días de vacaciones); en aquellas que se encuentren en municipios en los que ambas Fiestas Locales se celebren en Sábado los trabajadores deberán disfrutar de dos días más de descanso (siendo por tanto 31 días de vacaciones).

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salari o Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermano, suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados, nietos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados, nietos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de

	Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan								adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los 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	

➔ Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**ANEXO IV: A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL / ESTATAL INAPLICACIÓN DE  
CONDICIONES DE TRABAJO ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

.....

La Empresa ..... y su Representación de los  
Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo  
al artículo 20 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que  
formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las  
alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación  
aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión  
Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el  
caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del  
correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firmado  
Representación Trabajadores

Firmado  
Empresa



JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**ANEXO V: A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL / ESTATAL MODIFICACIÓN  
SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

.....

La Empresa ..... y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones, que efectúa la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En .....a ..... de ..... de .....

Firmado  
Representación Trabajadores

Firmado  
Empresa

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15

**ANEXO VI: A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL / ESTATAL CONSULTA DE  
INTERPRETACIÓN**

**ARTÍCULO \_\_\_ DEL CONVENIO COLECTIVO**

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

.....

La Empresa ..... y su Representación de los  
Trabajadores, solicitan de la Comisión Paritaria interpretación sobre lo dispuesto en el artículo  
\_\_\_ del vigente convenio colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la documentación aportada por  
cada una de las partes así como la interpretación objeto de controversia.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión  
Paritaria para que ésta se pronuncie sobre la discrepancia, en los términos expuestos en el  
artículo 19 del convenio colectivo.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firmado  
Representación Trabajadores

Firmado  
Empresa

JUEVES, 23 DE ENERO DE 2014 - BOC NÚM. 15



**PLAZA RUBEN DARIO, Feygon, Edif. E, Locs. 52 - 54**  
**39005 SANTANDER**  
**Aptdo. 1.123 39080 SANTANDER**  
**Teléfono: 942 270 983**  
**Fax: 942 290 216**  
**e-mail: [acemm@acemm.es](mailto:acemm@acemm.es)**  
**[www.acemm.es](http://www.acemm.es)**

2014/598

CVE-2014-598