

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa “Unión de Empresas Madereras, S.A.U.” da provincia da Coruña 2019-2020

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo da empresa “UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A.U.” da provincia da Coruña 2019-2020 (código de convenio 15001572011984), subscríbese con data 02 de outubro de 2019 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas e solicítase a súa inscripción e publicación con data 7 de outubro de 2019.

Con data 31 de xaneiro de 2020 achéganse as modificacións pertinentes logo do requirimento de data 04 de decembro de 2019, e asíñase o convenio definitivo o 27 de xaneiro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscripción do convenio colectivo da empresa “UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A.U.” da provincia da Coruña 2019-2020 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Economía, Emprego e Industria (DOG núm. 18, de 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do convenio colectivo da empresa “UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A.U.” da provincia da Coruña 2019-2020 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión do convenio colectivo da empresa “UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A.U.” da provincia da Coruña 2019-2020 ao Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 7 de febreiro de 2020.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

NOTAS PRELIMINARES

Nota primera

El convenio colectivo 2017-2018 de Unión de Empresas Madereras, S.A.U. fue denunciado, en tiempo y forma, con fecha 05 de diciembre de 2018 y constituida la Mesa Negociadora el 04 de enero de 2019.

El contenido del presente ha sido firmado con fecha 27 de enero de 2020.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de las partes que suscriben el convenio.

Suscriben el presente convenio en representación de la empresa: D. Roberto Nión y Dña. Ester Dieste, y en representación de la plantilla: D. Juan Carlos Nogareda Rivas, D. José Alberto Barca López, D. Manuel Parga Rivera, D. Francisco Álvarez Varela, D. Francisco Javier Aldao Fraga.

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio es de aplicación a toda la plantilla actual o futura de la empresa Unión de Empresas Madereras, S.A.U., del centro de trabajo sito en Lugar A Braña-Erbecedo, Coristanco (A Coruña), cuya actividad fundamental es la fabricación de tableros de madera aglomerada en todas sus clases.

Artículo 2.-ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el día de su firma prolongándose hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive.

Este convenio colectivo se entenderá prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado por alguna de las partes.

Denunciado en tiempo y forma este convenio colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando no obstante el mismo, en sus propios términos, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 3.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sustituyendo, por entenderse más favorables para el conjunto de la plantilla, a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Si durante la vigencia pactada en el presente convenio colectivo se produjesen modificaciones legales que alterasen su contenido y alcance, la Comisión Paritaria procederá a su adaptación inmediata en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 4.-PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DEL CONVENIO.

La denuncia para la rescisión del presente convenio, por alguna de las partes, deberá hacerse durante el último mes de vigencia.

La constitución de la mesa negociadora se llevará a cabo en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación. La parte receptora responderá a la propuesta de negociación y se establecerá el calendario de negociación en el plazo máximo de 15 días desde la constitución de la mesa.

Artículo 5.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Se respetarán las situaciones económicas que con carácter personal y en cómputo anual excedan de las fijadas en este convenio.

Como las mejoras económicas que se implantan en virtud de este convenio tienen el carácter de mínimas, estimadas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho establecidas por costumbre general o de lugar, implantadas por la empresa, que signifiquen condiciones más beneficiosas para la plantilla.

Las disposiciones legales que impliquen variación económica en algunos de los aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel total del convenio. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II.-COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6.-COMISIÓN PARITARIA.

Se determina la existencia de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, entre otras, para la interpretación, arbitraje y vigencia del cumplimiento del convenio colectivo, que estará compuesta por seis miembros, tres por la parte empresarial

que serán nombrados/as por la dirección de la empresa y tres por la parte social, que serán nombrados/as por el comité de empresa, pudiendo ambas partes asistir con un asesor externo.

Los acuerdos que tome la comisión paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la comisión paritaria, esta se reunirá en el plazo máximo de siete días y tratará de resolver el litigio planteado. Si no hubiera acuerdo en el seno de la comisión, esta acudirá a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Traballo), eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviese por este sistema ambas partes podrán acudir a la jurisdicción ordinaria.

Se someterá a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de forma efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes. En el caso de que la Comisión Paritaria no llegue a un acuerdo, deberán acudir al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.-DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 7.-DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

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

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Cuando se produzcan decisiones de la empresa que vayan a afectar sustancialmente a la organización de trabajo, la empresa informará previamente al Comité de Empresa, con 20 días de antelación.

CAPÍTULO IV. LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 8.-FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Cualquier nueva incorporación en la empresa se formalizará a través del contrato escrito.

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

En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato, se entregará copia al trabajador o trabajadora así como una copia básica al Comité de Empresa.

Artículo 9.-CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

El ingreso al trabajo podrá realizarse por cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y/o disposiciones de desarrollo.

Artículo 10.-PERÍODO DE PRUEBA.

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

- a) Grupo 1 y grupo 2: seis meses.
- b) Grupo 3 y grupo 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupo 6 y grupo 7: 15 días

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

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

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

Artículo 11.-PERSONAL CON CAPACIDAD FÍSICA DISMINUIDA.

La empresa queda obligada, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, a acoplar a otro puesto de trabajo distinto que considere idóneo a la persona con capacidad física disminuida, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, siempre que no hubiese alcanzado una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

Si en el nuevo puesto, le correspondiera un grupo profesional o nivel superior al que ostentaba anteriormente, se le asignará éste desde el momento en que ocupe el nuevo puesto. Si por el contrario, fuese inferior, continuará percibiendo las retribuciones de su anterior grupo.

Esta situación será estudiada conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 12.-JUBILACIÓN.

La empresa se compromete a hacer efectivo el tránsito gradual hacia la jubilación, en cualquiera de sus modalidades, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley General de Seguridad Social y demás legislación aplicable.

La persona interesada deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa con, al menos, seis meses de antelación y deberá acreditar fehacientemente que reúnen todos los requisitos legales para el acceso a la jubilación, conforme la legislación vigente.

CAPÍTULO V.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 13.-JORNADA DE TRABAJO.

La duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.752 horas.

Los distintos calendarios laborales se negociarán por ambas partes, respetando en todo caso, la jornada máxima anual establecida.

La fijación de los horarios de trabajo y calendario laboral se establecen dentro del mes siguiente a la publicación del calendario oficial, entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Los festivos de todos los calendarios laborales serán los establecidos como nacionales y autonómicos (CC. AA. de Galicia) en el BOE y como locales (Ayuntamiento de Carballo) en el DOG.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Registro de jornada

- Se garantizará el registro de jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.
- El registro de jornada se realizará, salvo posterior acuerdo, con un sistema digital que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día de prestación de servicios.
- El registro de jornada quedará reflejado en el Portal del Empleado siendo éste el medio establecido para organizar y documentar dicho registro de jornada.
- El registro de jornada efectuado se conservará durante cuatro años.
- El registro de jornada estará, necesariamente, a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para el calendario general de producción, serán de parada de producción obligatoria los siguientes días:

- 01 de enero

- 24 de junio
- 25 de junio
- 25 de diciembre

En los días 01 de enero, 24 de junio y 25 de diciembre, el descanso efectivo se realizará desde las 22.00 del día anterior, en compensación de un quinto día de parada.

La jornada de trabajo de la empresa tendrá las siguientes modalidades:

Jornada partida

Esta jornada se efectuará de lunes a viernes realizando 8 horas diarias de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Excepcionalmente, la empresa podrá determinar aquellos departamentos o secciones que necesariamente deban realizar esta jornada de lunes a sábado, respetándose en todo caso el límite máximo de jornada anual establecido.

El personal adscrito a este tipo de jornada, durante los meses de julio y agosto realizará jornada continua.

Se establecen los siguientes horarios para este tipo de jornada:

- Personal vinculado a producción:

Horario general de 08.30-13.30 / 15.00-18.00 (8 horas de trabajo efectivo)

Horario jornada continua de 07.30-14.30 (7 horas de trabajo efectivo con media hora de descanso de 10.00-10.30).

- Personal administrativo:

Horario general de 09.00-14.00 / 15.00-18.30 (8,5 horas de trabajo efectivo).

Viernes (fuera del horario de jornada continua): 08.00-15.00 (7 horas de trabajo efectivo con media hora de descanso).

Horario jornada continua de 08.00-14.00 (6 horas de trabajo efectivo).

Si en la elaboración del calendario laboral anual, en aplicación de los horarios descritos, resultara un exceso de jornada sobre la jornada máxima anual establecida, dicho exceso computará, a efectos de descanso, como ajuste de jornada.

Dicho ajuste de jornada podrá fijarse o no en el calendario laboral, permitiendo así una mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en la empresa.

A este respecto, como regla general, dicho ajuste podrá anexionarse al período de vacaciones pactado.

Por razones organizativas y de producción podrá acordarse, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, otro horario distinto a los descritos, respetando, en cualquier caso, la jornada máxima anual establecida.

Jornada a turnos

- **Dos turnos de lunes a viernes (2T2P).**

Jornada diaria de 7 horas y media de trabajo efectivo con media hora diaria de descanso de lunes a viernes. El descanso se realizará en el turno de mañana (de 06.00 a 14.00) a las 10.00, en el turno de tarde (de 14.00 a 22.00) a las 18.00.

- **Dos turnos de lunes a sábado.**

Jornada diaria de 6 horas y media de trabajo efectivo con media hora de descanso diaria de lunes a sábado.

- **Tres turnos de lunes a viernes (3T3P).**

Jornada diaria de 7 horas y media de trabajo efectivo de lunes a viernes. El descanso se realizará en el turno de mañana (de 06.00 a 14.00) a las 10.00, en el turno de tarde (de 14.00 a 22.00) a las 18.00 y en el turno de noche (22.00 a 06.00) a las 02.00.

- **Tres turnos diarios con 4 de personal (3T4P).**

Este sistema garantiza el proceso continuado de la producción durante el año.

Jornada diaria de 7 horas y media de trabajo efectivo con media hora de descanso. El descanso se realizará en el turno de mañana (de 06.00 a 14.00) a las 10.00, en el turno de tarde (de 14.00 a 22.00) a las 18.00 y en el turno de noche (22.00 a 06.00) a las 02.00.

Los días de trabajo consecutivo no excederán de 7, sucediéndose los descansos de cada período de trabajo con la alternancia 7-2, 7-2, 7-3.

No obstante, las partes podrán acordar otro calendario distinto para este sistema 3T4P

Este calendario únicamente se interrumpirá para el disfrute de las vacaciones.

- **Tres turnos diarios con 9 de personal (3T9P).**

Este sistema garantiza el proceso continuado de la producción durante el año.

Jornada diaria de 7 horas y media de trabajo efectivo con media hora de descanso. El descanso se realizará en el turno de mañana (de 06.00 a 14.00) a las 10.00, en el turno de tarde (de 14.00 a 22.00) a las 18.00 y en el turno de noche (22.00 a 06.00) a las 02.00.

Los días de trabajo consecutivo no excederán de 6, sucediéndose los descansos de cada período de trabajo con la alternancia 6-3, 6-3, 6-3.

No obstante, las partes podrán acordar otro calendario distinto para este sistema 3T9P

Este calendario únicamente se interrumpirá para el disfrute de las vacaciones.

- **Tres turnos diarios con 5 de personal (3T5P).**

Este sistema garantiza el proceso continuado de la producción durante el año.

Jornada diaria de 7 horas y media de trabajo efectivo con media hora de descanso. El descanso se realizará en el turno de mañana (de 06.00 a 14.00) a las 10.00, en el turno de tarde (de 14.00 a 22.00) a las 18.00 y en el turno de noche (22.00 a 06.00) a las 02.00.

Para este tipo de sistema se establecen dos tipos de calendario con la siguiente alternancia: (6-2, 6-2, 6-8) y (6-4, 6-4, 6-4).

En la elaboración de dicho calendario se establecerán los días necesarios de trabajo efectivo hasta alcanzar la jornada máxima anual establecida.

En concreto, en el calendario 6-2,6-2,6-8, estos días de trabajo efectivo se establecerán dentro de este grupo de 8 días de descanso.

Para el personal adscrito a este tipo de calendario, en el caso de realizar horas extras por sustituciones, se descontarán, mientras existan estos días de exceso de jornada, en valor 1x2.

No obstante, las partes podrán acordar otro calendario distinto para este sistema 3T5P

Artículo 14.-VACACIONES.

El período de vacaciones anual retribuido será de 30 días naturales en cómputo anual, prorrateándose para tiempos de trabajo inferiores al año.

El período de vacaciones estará comprendido entre la segunda semana de junio y la tercera de septiembre.

La empresa y el Comité de Empresa serán los encargados de establecer el calendario de vacaciones, exponiéndolo como mínimo con 2 meses de antelación al período marcado de vacaciones.

La retribución de las vacaciones será la misma que correspondería por el trabajo habitual con todos los pluses, excepto el plus de asistencia y el plus de transporte.

Como regla general, la planificación anual de las vacaciones será la siguiente:

- **Sistema 3T4P**

El personal que preste su servicio bajo la modalidad de trabajo de 3T4P fraccionará sus vacaciones en 25 días ininterrumpidos dentro del período vacacional más 5 días, a elección de la empresa, cuya efectividad se comunicará con 15 días de antelación.

Si por necesidades de la empresa, el personal adscrito a 3T4P hubiera de disfrutar parte de las vacaciones fuera del período anteriormente señalado, serán compensados con 3 días laborables a mayores de los 30 días naturales fijados con generalidad.

- **Sistema 3T5P**

El calendario de este sistema de trabajo incluye los 30 días de vacaciones anuales preceptivos, los cuales se fijarán específicamente a lo largo de año de entre los días fijados como descanso.

- **Sistema 3T9P**

El personal que preste sus servicios bajo esta modalidad de trabajo disfrutará de 15 días de vacaciones ininterrumpidos dentro del período vacacional y el resto se fijarán a lo largo de año de entre los días fijados como descanso.

Si por necesidades de la empresa, el personal adscrito a 3T9P hubiera de disfrutar parte de las vacaciones fuera del período anteriormente señalado, serán compensados con 3 días laborables a mayores de los 30 días naturales fijados con generalidad.

El resto del personal de la empresa, disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos, si bien la empresa y el Comité de Empresa podrán fraccionar este período por razones organizativas o de producción.

Conforme a lo establecido en el RDL 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de la citada Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15.-LICENCIAS Y PERMISOS.

Ver anexo III. Cuadro de licencias y permisos.

El disfrute de las licencias tendrá lugar necesariamente en la/s fecha/s en que se produzcan los supuestos que las motivan, con la excepción del permiso por matrimonio.

Los permisos deberán ser solicitados y autorizados por el responsable directo con carácter previo a su disfrute.

Todo permiso deberá contar con la debida justificación documental, que aportará el interesado en el plazo máximo de los cuatro días siguientes a su finalización. Para la tramitación de las solicitudes se utilizarán, preferentemente, los medios telemáticos puestos a disposición de la plantilla (Portal del Empleado).

Se entiende por pareja de hecho, aquella inscrita como tal en el Registro Público correspondiente.

Asistencia a consulta médica

Para la asistencia a consulta médica en Atención Primaria (médico de cabecera) del propio trabajador o trabajadora así como para el Acompañamiento de familiares que formen parte de la unidad familiar, se establece un tiempo límite de 12 horas retribuidas en cómputo anual.

Superado dicho límite, esta licencia será no retribuida y se activará el proceso de recuperación de horas.

Para la asistencia a consulta médica en Atención Especializada, se utilizará el tiempo indispensable retribuido.

Artículo 16.-EXCEDENCIA.

El Comité de Empresa será el encargado de tramitar ante la dirección de la empresa todas las solicitudes de excedencia.

La solicitud se deberá presentar por escrito y la empresa resolverá en el plazo de 15 días.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por el desempeño de un cargo de carácter público que imposibilite la asistencia al trabajo. El tiempo de duración de la misma se extenderá a todo el período que desempeñe el cargo que se le confió o para el que fue designado. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto, siendo el reingreso solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, y al cómputo de antigüedad.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo, no pudiendo instar nueva solicitud hasta que hayan transcurridos 2 años a contar desde el término de la anterior, a excepción de que, la misma, sea concedida por realización de estudios de cualquier clase. La duración de esta excedencia será por un plazo no menor a 3 meses y no mayor a 5 años.

La petición de reingreso se debe hacer, en todos los casos, con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia, siendo inmediata la incorporación al puesto de trabajo, una vez transcurrido este período de 30 días.

Artículo 17.-REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada

de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas de plantilla generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El solicitante debe preavisar a la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días. En el escrito se hará constar cuanto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la duración del período de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Esta reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad social.

CAPÍTULO VI.-ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 18.-IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES.

No pueden establecerse diferencias de retribuciones por razón de sexo, edad o nacionalidad para el personal que desarrolle trabajo de igual valor.

Se considerará igual valor a aquel que tenga idéntico grupo profesional o nivel y puesto de trabajo, así como función, actividad y rendimiento.

Artículo 19.-ESTRUCTURA SALARIAL.

Salario base

Complementos salariales:

- Personales:
 - Antigüedad
 - Complemento personal (“ad personam”)
- De puestos de trabajo:
 - Plus jornada (jornada partida o turnicidad)
 - Plus continuidad
 - Plus de nocturnidad
 - Plus de festividad
 - Plus de Navidad
- Por cantidad de trabajo:
 - Plus de asistencia
 - Horas extraordinarias
- De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extras
 - Paga de producción

Complementos no salariales:

- Plus de transporte
- Dietas de viaje
- Quebranto de moneda
- Fondo social (acuerdo 2015).

- SALARIO BASE:

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

Los salarios base establecidos para cada grupo profesional por unidad de tiempo, son los que se recogen en el Anexo I del presente convenio.

- ANTIGÜEDAD:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, no siendo computable el tiempo que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

La antigüedad se devengará por quinquenios, siendo efectivo su devengo a partir del día 1 del mes siguiente en el que se cumple el quinquenio.

La cantidad mensual devengada será:

Año 2019. 44,83 € mensuales.

Año 2020. 45,86 € mensuales.

- COMPLEMENTO PERSONAL:

Complemento salarial que remunera circunstancias, cualidades o condiciones del trabajador o trabajadora, las cuales no se hayan recogidas en el resto de los conceptos salariales.

- PLUS DE JORNADA:

En función de la modalidad de jornada que se realice, se percibirán los siguientes pluses mensuales:

Plus de jornada partida: las personas adscritas a jornada partida devengarán la cantidad mensual de:

Año 2019. 32,35 € mensuales.

Año 2020. 33,09 € mensuales.

Plus de turnicidad: las personas adscritas a las jornadas a turnos, con excepción de aquellas que devenguen el plus de continuidad, devengarán la cantidad mensual de:

Año 2019. 62,60 mensuales.

Año 2020. 64,04 mensuales.

- PLUS DE CONTINUIDAD:

Será devengado por aquellas personas que realicen su trabajo en un sistema de trabajo a turnos que cubra al menos 16 horas diarias y que incluya como laborables la totalidad de los sábados y domingos del año a excepción del período de vacaciones en cada caso disfrutado.

Consistirá en una cantidad mensual por idéntico trabajo efectivo en esta circunstancia, entendiendo a estos efectos el período de vacaciones como trabajo efectivo.

Año 2019. 215,15 € mensuales.

Año 2020. 220,10 € mensuales.

Excepcionalmente, lo devengarán igualmente las personas que realicen su trabajo en jornada a turno de 2T2P de lunes a sábado.

- PLUS DE NOCTURNIDAD:

El personal que preste sus servicios entre las 22.00 y las 06.00 percibirán por cada jornada trabajada un 25% de su Salario Base en concepto de plus de nocturnidad.

El personal adscrito a la jornada de 2 turnos de lunes a sábado, aun no prestando sus servicios en el horario antes citado, serán retribuidos con siete nocturnidades.

- PLUS DE FESTIVIDAD:

Será devengado por aquellas personas que realicen su trabajo en un sistema de trabajo a turnos que incluyan como laborables los festivos legales anuales, en el respectivo calendario laboral, teniendo en cuenta que, estos festivos, ya son compensados con su descanso diario equivalente.

Consistirá en una cantidad mensual por idéntico trabajo efectivo en esta circunstancia, entendiendo a estos efectos el período de vacaciones como trabajo efectivo.

Año 2019. 77,03 €

Año 2020. 78,80 €

• PLUS DE NAVIDAD:

Será devengado por aquellas personas que, en aplicación de su calendario laboral, trabajen efectivamente la noche del 24 de diciembre o la noche del 31 de diciembre, o ambas.

Consistirá en un único pago de:

Año 2019. 140,29 €

Año 2020. 143,52 €

Aquel trabajador o trabajadora que, por su calendario de turnos, trabaje efectivamente durante la mañana del 25 de diciembre o del 1 de enero, o ambas, devengará una cantidad como único pago de:

Año 2019. 93,53 € y Año 2020. 95,68 €

• PLUS ASISTENCIA:

Se establece un plus de asistencia mensual por los importes siguientes:

Personal Jornada a Turnos	2019	2020
Grupo 1	N/A	N/A
Grupo 2	N/A	N/A
Grupo 3	190,44	194,82
Grupo 4	187,20	191,51
Grupo 5	184,12	188,35
	178,57	182,68
	176,96	181,03
	175,64	179,68
Grupo 6	173,84	177,84
Grupo 7	171,60	175,55
Personal jornada partida	111,05	113,60
** Cantidades expresadas en euros		

Dicho plus estará referido al tiempo de trabajo efectivo por lo que, de producirse alguna ausencia que no esté reflejada en los supuestos que en este convenio se recogen, en los que la empresa está obligada a abonar la retribución completa, se descontará la parte proporcional correspondiente a los días de ausencia en el mes, hasta un máximo de 111,05 € durante 2019 y de 113,60 € durante 2020.

Este plus, dada su naturaleza, no se cobrará en el período de vacaciones retribuidas.

• HORAS EXTRAORDINARIAS:

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen en exceso sobre la jornada anual establecida en el presente convenio.

Existen dos tipos de horas extraordinarias:

Estructurales: aquellas que son necesarias para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

Fuerza mayor: las que derivan de la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa pero la prestación de trabajo en horas extraordinarias será siempre voluntaria sin exceder del máximo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria para cada grupo profesional figura en el Anexo II de este convenio, diferenciándose entre horas extraordinarias normales y horas extras festivas.

Tendrán la consideración de horas extras festivas las realizadas en turno de noche, en domingo, día festivo o día de descanso, según el calendario laboral de cada régimen de turnos.

• **PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

A toda la plantilla se le abonarán las pagas extras de verano y Navidad, en la cuantía, cada una de ellas, que sumen los siguientes conceptos: salario base, complemento personal y antigüedad, todos ellos referidos a 30 días de trabajo.

También se le abonará la paga extra de primavera en cuantía de 16 días y en los mismos conceptos anteriores.

Dichas pagas se percibirán prorrateadas en cada una de las doce mensualidades anuales.

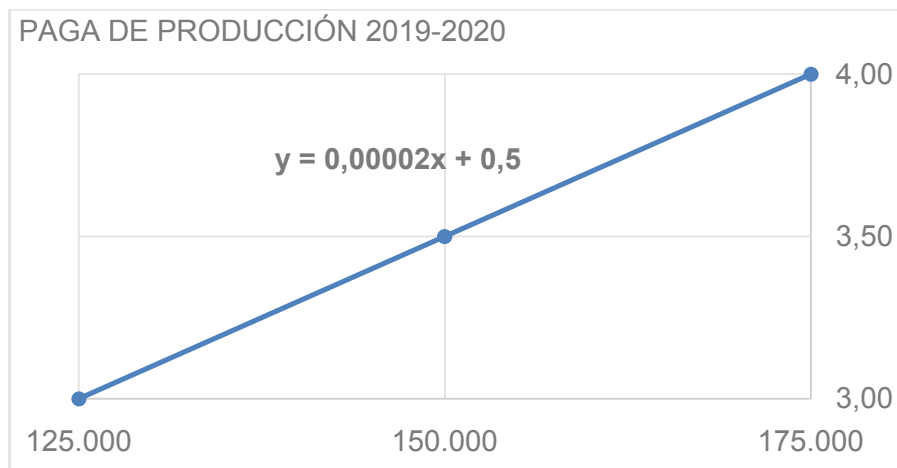
El importe de las pagas extraordinarias será proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante los 12 meses anteriores al abono de las mismas, computándose como permanencia los períodos de I.T.

• **PAGA DE PRODUCCIÓN.**

Para cada año de vigencia de este convenio se garantiza una paga de producción vinculada a los metros cúbicos producidos en el año natural.

Esta paga de producción obedece a la siguiente pendiente siendo:

- Y el porcentaje que se aplicará sobre el salario base
- X el nivel de producción anual alcanzado.



Reglas en relación al devengo de la paga de producción:

La paga de producción se hará efectiva al mismo tiempo en que se abone la nómina del mes de febrero del año inmediatamente posterior.

Como regla general, se prorrateará el importe final de la paga en función al tiempo total trabajado durante el año teniendo en cuenta para este prorrateo todas aquellas ausencias de duración mayor o igual a 30 días naturales.

Es decir, toda persona que se ausente de su puesto de trabajo por un período igual o superior a 30 días naturales en cómputo anual, verá prorrateada su paga en función al tiempo real trabajado.

En este sentido, las situaciones que darán lugar al prorrateo serán: Bajas de IT por Contingencias Comunes, Excedencias, Licencias sin sueldo, Reducciones de Jornada, Jornadas a tiempo parcial, etc...

Se activará la paga de producción para aquellas nuevas incorporaciones entre el 01/01 y el 30/11, prorrateándose por el tiempo trabajado.

Dado que la paga de producción está destinada a incentivar un nivel de producción anual mínimo, las personas que causen baja en la empresa, no tendrán derecho a su percibo, a excepción de las personas que causen baja por acceder a la jubilación, a las que se les aplicará las reglas de carácter general.

Se podrá acordar por las partes, anticipos a cuenta de esta paga de producción.

• **PLUS TRANSPORTE:**

Las personas que tengan su domicilio particular a más de 2 Km del centro de trabajo, devengará la siguiente cantidad por día efectivamente trabajado:

Año 2019. 0,085 €/km

Año 2020. 0,087 €/km

Dada su naturaleza, este plus no se cobrará en el período vacacional, en días de permisos y licencias o en cualquier otra situación contemplada en este convenio que no implique el desplazamiento al centro de trabajo.

A este respecto se tendrá en cuenta el domicilio particular facilitado por la persona en el momento de su contratación, siendo obligación de la misma el comunicar a la empresa cualquier cambio que se produzca con un mes de antelación.

- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:

El personal que salga fuera de la localidad en la que se sita el centro de trabajo por causas de servicio a la empresa, tendrá derecho a una indemnización por los gastos que se le originen, previa justificación.

- QUEBRANTO MONEDA:

Los pagadores percibirán por este concepto la cantidad de:

Año 2019. 45,34 € mensuales.

Año 2020. 46,38 € mensuales.

- FONDO SOCIAL:

A toda la plantilla se le abonará la cantidad equivalente al 0,5% del Salario Base mensual.

Este concepto tendrá carácter consolidable y revisable y será de aplicación a la plantilla presente y futura.

Artículo 20.-INCREMENTO SALARIAL.

Los importes de todos los conceptos salariales que se recogen en este convenio se verán incrementados en los siguientes porcentajes para cada año de vigencia:

Año 2019. $\text{Ipc } 2018 + 1,5\%$, esto es $1,2\% + 1,5\% = 2,7\%$. Estas cantidades servirán de base de cálculo para el año 2020.

Año 2020. $\text{Ipc } 2019 + 1,5\%$, esto es $0,8\% + 1,5\% = 2,3\%$.

CAPÍTULO VII.-DE LAS MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 21.-PREMIOS DE JUBILACIÓN.

El personal de plantilla que, con una antigüedad de al menos 7 años, concluya su relación laboral con la empresa por pasar a situación de Jubilación, tendrá derecho a un Premio de Jubilación, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: 300 días de salario real.
- A los 61 años: 240 días de salario real.
- A los 62 años: 180 días de salario real.
- A los 63 años: 120 días de salario real.
- A los 64 años: 100 días de salario real.
- A los 65 años: una mensualidad de salario real.

A tales efectos, el salario real será el Sueldo Base y la Antigüedad que se perciba en el momento en que se solicita la baja por Jubilación.

Estas cantidades se abonarán con independencia de la liquidación correspondiente.

En base a la obligatoriedad de externalización de los compromisos por pensiones, este premio se gestiona a través de la póliza n.º 118150467878 de Mapfre Vida y serán éstos quien abonen el premio directamente al asegurado.

En virtud de lo establecido en las condiciones generales de dicha póliza y en la normativa legal y fiscal, para proceder al abono de la prestación el jubilado o jubilada deberá facilitar a la empresa, para su traslado a la aseguradora, los siguientes documentos:

- Fotocopia DNI.
- Modelo 145 de declaración de datos al pagador de rendimientos del trabajo.
- Documento de resolución de la Seguridad Social reconociendo la prestación de jubilación.
- Certificado de titularidad bancaria.

Artículo 22.-COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En situación de incapacidad temporal (IT) se podrá percibir un complemento que, adicionado a la prestación de IT, complete el 100% del salario real.

En este supuesto, el salario real lo constituirá el salario base + complementos salariales personales + complementos de puestos de trabajo.

Se complementará la IT en los siguientes supuestos:

- IT derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o situaciones relacionadas con maternidad, se complementarán desde el día 1.
- IT que requiera hospitalización, se complementarán desde el día 1.
- El resto de situaciones de IT se complementarán transcurridos 30 días ininterrumpidos desde la fecha de baja.

Para la complementación de la IT se podrá requerir una certificación médica y se podrá realizar una sesión conjunta entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Para el cómputo de los complementos a los efectos de la percepción antes señalada, los meses serán de 30 días.

Artículo 23.-COMEDOR SOCIAL.

La empresa pone a disposición de toda la plantilla el servicio de comedor comprometiéndose ésta a velar por el mantenimiento y limpieza de las instalaciones dotándolas de las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias para su uso.

El importe del menú diario será subvencionado por la empresa, siendo a cargo del comensal, la cantidad de 1,50 € menú.

Artículo 24.-SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE.

La empresa garantiza, durante la vigencia de este convenio colectivo, y a partir de la fecha de firma del mismo, una póliza de seguro colectivo, para toda la plantilla, con las siguientes garantías y capitales asegurados:

GARANTÍA	CAPITAL
Fallecimiento por cualquier causa	6.264,70 €
Fallecimiento por accidente	25.675,00 €
Incapacidad permanente parcial por accidente	
Incapacidad permanente total por accidente	
Incapacidad permanente absoluta por accidente	
Gran Invalidez por accidente	

Actualmente estas garantías se encuentran contratadas a través de Willis Towers Watson, mediante la póliza n.º XA180062 de Chance Underwriting

Artículo 25.-OTROS BENEFICIOS.

La empresa se compromete a mantener a su cargo los siguientes beneficios sociales que se atendían contra el saldo del Fondo Social:

- Regalo navideño.
- Regalo por nacimiento de hijo/a.
- Detalle de condolencia por fallecimiento de familiares de primer grado.

Asimismo, la empresa sufragará los siguientes gastos a los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de la representación sindical: gastos de locomoción y el menú en el comedor social.

CAPÍTULO VII.-DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA**Artículo 26.-COMITÉ DE EMPRESA.**

El Comité de Empresa (o delegados de personal) tendrán derecho a recibir 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 27.-ELECCIONES SINDICALES.

La convocatoria de elecciones a la representación de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores en relación con el procedimiento electoral.

Serán electores todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

Serán elegibles los trabajadores y trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, 4 meses.

Artículo 28.-CRÉDITO HORARIO.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y para el ejercicio de sus funciones de representación, tendrán garantizadas un total de 24 horas de crédito mensual retribuidas para cada uno de los miembros del comité.

Este crédito horario podrá ser acumulado en uno o varios miembros del comité sin rebasar el máximo total.

Artículo 29.-DERECHO DE REUNIÓN.

La plantilla del centro de trabajo tiene derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores en relación con el Derecho de Reunión.

Artículo 30.-CUOTA SINDICAL.

Prevía solicitud de los afiliados y las afiliadas a las centrales sindicales, la empresa descontará en el recibo de nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El interesado o interesada en la realización de tal operación deberá remitir a Recursos Humanos escrito especificando central sindical, importe correspondiente y número de cuenta corriente en la que debe realizarse el ingreso.

Para darse de baja será necesario remitir a Recursos Humanos copia de la solicitud de baja de la central sindical.

CAPÍTULO VIII.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 31.-COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

El centro de trabajo tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones de desarrollo en esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud está formado por los/las delegados/as de prevención y por los representantes de la empresa designados, pudiéndose ambos asistir por técnicos en prevención ajenos a la empresa, si así lo solicitase alguna de las representaciones.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tendrán una periodicidad de tres meses y, asimismo, se reunirán cada vez que lo requiera alguna de las partes.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto los miembros del Comité de Empresa que no asuman las funciones de delegados de prevención.

Artículo 32.-ROPA DE TRABAJO.

La empresa dotará de las siguientes prendas para el trabajo con una periodicidad de 1 año:

Ropa de verano. Entrega en el mes de abril.

- 2 pantalones, 2 camisas m/c y 1 chaqueta de faena ó 2 buzos (a elegir).

Ropa de invierno. Entrega en el mes de octubre.

- 1 buzo o camisa y pantalón de invierno (a elegir).
- 1 chaleco o chaqueta polar (a elegir).
- Bota o zapato de seguridad, clase S-3 (a elegir).

El Comité de Seguridad y Salud determinará las prendas de seguridad necesarias para cada puesto de trabajo con obligación de su uso. Asimismo, determinará los períodos de renovación de las mismas.

CAPÍTULO IX.-IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 33.-IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes firmantes de este convenio colectivo garantizarán la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.

Asimismo, las partes acuerdan el garantizar un ambiente laboral exento de acoso, bien por razón de sexo o moral (mobbing), creando un entorno laboral que esté libre de comportamientos hostiles o intimidatorios hacia la persona y que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

CAPÍTULO X.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de sancionar a las personas afectadas por el presente convenio colectivo, en virtud de sus incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, de conformidad con lo estipulado en el Convenio Estatal de la Madera:

Artículo 34.-FALTAS Y SANCIONES.

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

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

FALTAS LEVES

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

FALTAS GRAVES

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

2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
23. 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.

FALTAS MUY GRAVES

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

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

GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones que podrá imponer la empresa, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, así:

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

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere. Ello, sólo en el caso de que la empresa tenga conocimiento fehaciente de tal afiliación sindical.

Roberto Nión Varela

Ester Dieste Cousillas

José Alberto Barca López

Juan Carlos Nogareda Rivas

Manuel Parga Rivera

Francisco Álvarez Varela

Francisco Javier Aldao Fraga

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Equivalencia categoría / grupo profesional			2019		2020		
Área	Puesto de trabajo / categoría profesional	Grupo profesional	Salario base mes	Salario base año	Salario base mes	Salario base año	
Industrial	Director	Grupo 1	1.714,12	20.569,50	1.753,54	21.042,48	
Industrial	Jefe de Producción	Grupo 2	1.387,18	16.646,15	1.419,09	17.029,08	
	Jefe de Mantenimiento						
Administrativa-Financiera	Jefe de Administración	Grupo 3	1.324,01	15.888,10	1.354,46	16.253,53	
Industrial	Jefe de Cogeneración						
	Jefe de Taller Eléctrico						
	Jefe de Taller Mecánico						
	Jefe de Turno						
Administrativa-Financiera	Técnico de Administración	Grupo 4	1.246,14	14.953,70	1.274,80	15.297,63	
Comercial	Backoffice Export						
Forestal	Comprador Madera						
Industrial	Encargados						
Operaciones y calidad	Backoffice						
RRHH	Técnico de RRHH						
Industrial + Administración	Oficial de 1.º de Mantenimiento	Grupo 5	Nivel I	1.197,18	14.366,21	1.224,72	14.696,63
	Oficial de 2.º de Mantenimiento		Nivel II	1.088,36	13.060,36	1.113,39	13.360,68
	Auxiliar de Administración		Nivel III	1.055,75	12.668,95	1.080,03	12.960,33
	Oficial de 1.º de Producción		Nivel IV	998,62	11.983,49	1.021,59	12.259,11
	Analista de laboratorio						
	Oficial de 2.º de Producción						
Administrativa-financiera	Telefonista	Grupo 6	961,23	11.534,77	983,34	11.800,07	
Industrial	Peón						
	Ayudante de Producción						
	Ayudante de Mantenimiento						
Industrial	Personal de limpieza	Grupo 7	947,82	11.373,82	969,62	11.635,42	
** Cantidades expresadas en euros							

** Cantidades expresadas en euros

ANEXO II

PRECIO HORAS EXTRAS

Equivalencia categoría / grupo profesional			2019			2020		
Área	Puesto de trabajo / categoría profesional	Grupo profesional	Precio hora normal	Precio hora extra	Precio hora festiva	Precio hora normal	Precio hora extra	Precio hora festiva
Industrial	Director	Grupo 1	13,59	23,78	27,18	13,90	24,33	27,81
Industrial	Jefe de Producción	Grupo 2	11,25	19,69	22,50	11,51	20,14	23,02
	Jefe de Mantenimiento							
Administrativa-financiera	Jefe de Administración	Grupo 3	10,48	18,32	20,94	10,72	18,74	21,42
	Jefe de Cogeneración							
Industrial	Jefe de Taller Eléctrico							
	Jefe de Taller Mecánico							
	Jefe de Turno							
Administrativa-financiera	Técnico de Administración	Grupo 4	9,90	17,33	19,80	10,13	17,73	20,26
Comercial	Backoffice Export							
Forestal	Comprador madera							
Industrial	Encargados							
Operaciones y calidad	Backoffice							
RRHH	Técnico de RRHH							
Industrial + Administración	Oficial de 1.ª de Mantenimiento	Grupo 5	Nivel I	9,65	16,90	19,32	9,87	17,29
	Oficial de 2.ª de Mantenimiento		Nivel II	8,72	15,27	17,45	8,92	15,62
	Auxiliar de administración		Nivel III	8,62	15,10	17,24	8,82	15,45
	Oficial de 1.ª de Producción		Nivel IV	8,20	14,33	16,38	8,39	14,66
	Analista de laboratorio							
	Oficial de 2.ª de Producción							
Administrativa-financiera	Telefonista	Grupo 6	7,82	13,67	15,62	8,00	13,98	15,98
	Peón							
Industrial	Ayudante de Producción							
	Ayudante de Mantenimiento	Grupo 7	7,48	13,09	14,96	7,65	13,39	15,30
Industrial	Personal de limpieza							

** Cantidades expresadas en euros

ANEXO III

LICENCIAS Y PERMISOS

Motivo	Duración		Observaciones
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad	5 días naturales (retribuidos) + 2 días naturales (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el fallecido/a forma parte de la unidad familiar	Hasta 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 km. del lugar de residencia del solicitante. No posibilidad de días no retribuidos	A contar desde el día efectivo del fallecimiento. Se justificará con documento acreditativo
	3 días naturales (retribuidos) + 2 días naturales (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el fallecido/a no forma parte de la unidad familiar		
Fallecimiento de familiares de 3.º grado de consanguinidad y/o afinidad	3 días naturales (retribuidos) si el fallecido/a forma parte de la unidad familiar		Enfermedad grave: a contar desde la fecha del certificado médico Hospitalización: a contar desde la fecha de ingreso
	1 día natural (retribuido) + 2 días naturales (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el fallecido/a no forma parte de la unidad familiar		
Enfermedad grave / hospitalización de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad	3 días naturales (retribuidos) + 2 días naturales (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el familiar forma parte de la unidad familiar		
Matrimonio o constitución de pareja de hecho	21 días naturales (acumulables a días de vacaciones)	-	Se justificará con fotocopia libro de familia o documento acreditativo similar.
Matrimonio de familiares de 1.º grado de consanguinidad y/o afinidad	2 días naturales retribuidos	-	Se podrá acordar la fecha efectiva desde 1 día antes del hecho o 1 día después
Matrimonio de familiares de 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad	1 día natural retribuido	-	Se podrá acordar la fecha efectiva 1 día antes o 1 día después.
Cambio de domicilio habitual	2 días naturales retribuidos	-	Justificante acreditativo
Deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo indispensable	-	Justificante acreditativo
a) Asistencia a juicio			
b) Gestiones ante Admón. Pública			
c) Derecho de sufragio			
Personal de jornada partida. Asuntos propios	2 días naturales retribuidos	-	Previa solicitud del interesado/a
Personal de jornada a turnos. Asuntos propios	2 días naturales retribuidos	-	Previa solicitud del interesado/a
Nacimiento de hijo	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Lactancia	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Traslado	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Funciones sindicales o de representación de trabajadores/as	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Derechos educativos	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Necesidades del servicio	Tiempo necesario	-	-
Vacaciones	Ajustándose al calendario laboral aprobado para el año en curso		

2020/1056