

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial
Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

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

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

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

2º.- Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO

1 de enero de 2022

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. Partes signatarias

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

ARTICULO 2º. Estructura de la negociación colectiva del sector

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

**ARTICULO 3º . Ámbito Funcional, personal y territorial**

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

ARTICULO 4º. Ámbito Temporal, vigencia y denuncia

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

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

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

ARTICULO 5º. Vinculación con la totalidad

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

ARTICULO 6º. Garantías personales

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

TITULO II. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**ARTICULO 7. Periodo de prueba**

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

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

ARTICULO 8. Contratos formativos

Se estará a la normativa vigente

ARTICULO 9. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

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

ARTICULO 10. Jubilación parcial

1. La persona trabajadora tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social para poder jubilarse.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo de la persona trabajadora relevada, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de las personas trabajadoras la concurrencia de dichas causas.

3. Igualmente, corresponderá a la persona trabajadora que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

4. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el E.T.



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

ARTÍCULO 11. Contrato temporal por circunstancias de la producción.

1. La duración máxima de los contratos temporales para atender un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, podrá ampliarse hasta un año.

2. Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

ARTÍCULO 12. Contrato Fijo Discontinuo

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este tipo de contrato podrá celebrarse también a tiempo parcial. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

ARTÍCULO 13. Preavisos y Ceses

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

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

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

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

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

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

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

ARTÍCULO 14. Empresas de trabajo temporal

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

TITULO III. TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Jornada

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

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

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



ARTÍCULO 16. Distribución de la jornada

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

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

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

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

4. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a las personas trabajadoras afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de las personas trabajadoras será necesario el previo acuerdo con los mismos.

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

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

ARTICULO 17. Vacaciones

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

ARTICULO 18. Calendario laboral

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

TITULO IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS. INDEMNIZACIONES O SUPLEMENTOS

ARTICULO 19. Tablas salariales y revisión salarial.

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

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

En 2023: el 2,5 %.

En 2024: el 2 %.

En 2025: el 2 %.

Cláusula de garantía salarial:

No aplica cláusula de revisión salarial en el vigente convenio.

ARTICULO 20. Plus de actividad

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

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

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

**ARTICULO 21. Complemento de antigüedad consolidada**

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

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

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

ARTICULO 22. Gratificaciones extraordinarias

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

Devengo de pagas:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

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

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

ARTICULO 23. Horas Extraordinarias

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

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

ARTICULO 24. Retribución de las vacaciones.

Se percibirán 30 días de salario según la normativa vigente.

ARTICULO 25. Cláusula de inaplicación salarial

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 26. Reducción del Absentismo

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

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

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

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

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

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



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

ARTICULO 27. Dietas y Medias Dietas

1º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatorio o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2º La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará por día natural.

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

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

ARTICULO 28. Complemento por Incapacidad Temporal

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

En los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional las personas trabajadoras percibirán el complemento que en cada caso corresponda hasta completar el 100% de su salario con cargo a sus respectivas empresas, durante el período de baja desde el primer día.

ARTICULO 29. Prendas de Trabajo

Por las empresas se dotará al personal de producción de la ropa adecuada dos veces al año (invierno y verano).

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

ARTICULO 30. Traslado de centro de trabajo

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

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

TITULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 31. Faltas y sanciones

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

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

ARTÍCULO 32. Faltas leves

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

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

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



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

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

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

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

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

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

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

ARTÍCULO 33.- Faltas graves

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

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

3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otra persona trabajadora.

5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

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

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

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

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.

21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad de la persona trabajadora) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

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

**ARTÍCULO 34. Faltas muy graves**

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

ARTÍCULO 35. Graduación de las sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

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



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

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

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

TITULO VI. DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS PERSONA TRABAJADORAES

ARTICULO 36. Comité de empresa y delegados de personal

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

ARTICULO 37. Elecciones sindicales- candidatos

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

ARTICULO 38. Crédito horario

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

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

ARTICULO 39. Delegado sindical.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

ARTÍCULO 40. Formación de los delegados de prevención

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

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

TITULO VII. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 41. Permisos y licencias

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

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente. Los permisos en los casos que procedan se concederán a las personas trabajadoras, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

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

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

ARTÍCULO 42. Excedencia forzosa

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

ARTÍCULO 43. Excedencia voluntaria

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

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

ARTÍCULO 44. Excedencia por cuidado de familiares e hijos

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

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

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



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

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

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

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

ARTÍCULO 45. Disposiciones comunes para las excedencias

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

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

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

TITULO VIII

ARTICULO 46. Comisión paritaria

Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros, que serán designados por mitad de cada una de las partes, sindical y empresarial, (cuatro por A.E.M.C.M, dos por CCOO del Hábitat., y dos por UGT FICA), en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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

A efectos de notificación y convocatoria, el domicilio de la Comisión Paritaria será en los locales del Jurado Arbitral Laboral de Toledo, Calle Dinamarca, 2, 45005 Toledo

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

En representación de los empresarios

JOSÉ LUIS FUENTES PANTOJA

MARÍA ISABEL GARCÍA SÁNCHEZ

En representación de las personas trabajadoras

FRANCISCO JAVIER MOTA PLAZA

DANIEL GONZALEZ-TABLAS GORDO



TÍTULO IX. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 47. PREÁMBULO

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

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

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

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

ARTICULO 48. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

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

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En lo que respecta a la prevención:

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

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

Por lo que se refiere a los procedimientos:

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

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

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



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

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

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

MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

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

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

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

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

OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS

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

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

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

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

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

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN.

Selección, promoción y desarrollo personal

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

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

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

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

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

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



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

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

Formación

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional única

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio en los que se haga referencia o contengan disposiciones incluidas a su vez en normas de ámbito superior, si estas fueran derogadas o sufrieran alguna modificación el artículo, al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa.

ANEXO I. AMBITO FUNCIONAL

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



- 37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
- 38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

ANEXO II. TABLA DE SALARIOS

		TABLAS 2022		*3,5% SUBIDA DESDE 1 DE JULIO DE 2022			
GRUPO	division funcio	equivalencia categorias	salario base	plus actividad	pagas extras	total anual	horas extras
1	TECNICOS		41,18	222,57	1.273,33	20.281,81	14,47
2	TECNICOS		38,48	207,97	1.223,33	18.986,25	13,55
3	TECNICOS OPERARIOS EMPLEADOS	encargado general/ jefe de fábrica	-	-	-	-	-
			41,97	225,60	1.258,14	20.541,60	14,66
4	OPERARIOS EMPLEADOS	encargado sector/ preparador trazador	-	-	-	-	-
			40,57	218,08	1.218,13	19.859,47	14,17
5	OPERARIOS EMPLEADOS	oficial 1ª y oficial 1ª adtvo	-	-	-	-	-
		oficial 2ª y oficial 2ª adtvo	38,88	203,62	1.281,38	19.199,16	13,70
6	OPERARIOS EMPLEADOS	ayudante, especialista y aux. administrativo	36,10	189,14	1.186,23	17.818,89	12,71
7	EMPLEADOS OPERARIOS	peones	33,81	181,91	1.014,23	16.553,67	11,81
		apéndice	32,06	172,35	961,67	15.694,82	11,20
		trab. 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI)					
		trav. 16 y 17 años(SMI)					
						DIETA	34,08
						MEDIA DIETA	17,04
						DESP + 7 DIAS	4,92

		TABLAS 2023		* 2,5%			
GRUPO	division funcio	equivalencia categorias	salario base	plus actividad	pagas extras	total anual	horas extras
1	TECNICOS		42,21	228,13	1.305,16	20.788,85	14,83
2	TECNICOS		39,44	213,17	1.253,91	19.460,90	13,88
3	TECNICOS OPERARIOS EMPLEADOS	encargado general/ jefe de fábrica	-	-	-	-	-
			43,02	231,24	1.289,59	21.055,14	15,02
4	OPERARIOS EMPLEADOS	encargado sector/ preparador trazador	-	-	-	-	-
			41,59	223,54	1.248,59	20.355,95	14,52
5	OPERARIOS EMPLEADOS	oficial 1ª y oficial 1ª adtvo	-	-	-	-	-
		oficial 2ª y oficial 2ª adtvo	39,86	208,71	1.313,42	19.679,14	14,04
6	OPERARIOS EMPLEADOS	ayudante, especialista y aux. administrativo	37,00	193,86	1.215,89	18.264,36	13,03
7	EMPLEADOS OPERARIOS	peones	34,66	186,46	1.039,58	16.967,51	12,11
		apéndice	32,87	176,66	985,71	16.087,19	11,48
		trab. 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI)					
		trav. 16 y 17 años(SMI)					
						DIETA	34,93
						MEDIA DIETA	17,46
						DESP + 7 DIAS	5,04

		TABLAS 2024		*2%			
GRUPO	division funcio	equivalencia categorias	salario base	plus actividad	pagas extras	total anual	horas extras
1	TECNICOS		43,06	232,69	1.331,27	21.204,63	15,13
2	TECNICOS		40,23	217,44	1.278,99	19.850,12	14,16
3	TECNICOS OPERARIOS EMPLEADOS	encargado general/ jefe de fábrica	-	-	-	-	-
			43,88	235,86	1.315,38	21.476,25	15,32
4	OPERARIOS EMPLEADOS	encargado sector/ preparador trazador	-	-	-	-	-
			42,42	228,01	1.273,56	20.763,07	14,81
5	OPERARIOS EMPLEADOS	oficial 1ª y oficial 1ª adtvo	-	-	-	-	-
		oficial 2ª y oficial 2ª adtvo	40,65	212,88	1.339,68	20.072,72	14,32
6	OPERARIOS EMPLEADOS	ayudante, especialista y aux. administrativo	37,74	197,74	1.240,21	18.629,65	13,29
7	EMPLEADOS OPERARIOS	peones	35,35	190,19	1.060,37	17.306,86	12,35
		apéndice	33,52	180,19	1.005,43	16.408,94	11,71
		trab. 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI)					
		trav. 16 y 17 años(SMI)					
						DIETA	35,63
						MEDIA DIETA	17,81
						DESP + 7 DIAS	5,14



TABLAS 2025		*2%					
GRUPO	division funcio	equivalencia categorias	salario base	plus actividad	pagas extras	total anual	horas extras
1	TECNICOS		43,92	237,35	1.357,89	21.628,72	15,43
2	TECNICOS		41,04	221,78	1.304,57	20.247,12	14,45
3	TECNICOS	encargado general/ jefe de fábrica	-	-	-	-	-
	OPERARIOS		-	-	-	-	-
	EMPLEADOS		44,76	240,58	1.341,69	21.905,77	15,63
4	OPERARIOS	encargado sector/ preparador trazador	-	-	-	-	-
	EMPLEADOS		43,27	232,57	1.299,03	21.178,33	15,11
5	OPERARIOS	oficial 1ª y oficial 1ª adtvo	-	-	-	-	-
	EMPLEADOS	oficial 2ª y oficial 2ª adtvo	41,47	217,14	1.366,48	20.474,17	14,61
6	OPERARIOS	ayudante, especialista y aux. administrativo	-	-	-	-	-
	EMPLEADOS		38,50	201,70	1.265,01	19.002,24	13,56
7	OPERARIOS	peones	-	-	-	-	-
	apéndice	trabajador 18 años	36,06	193,99	1.081,58	17.652,99	12,59
		trab. 16 y 17 años contrato formación. (85% SMI)	34,19	183,79	1.025,53	16.737,12	11,94
		trav. 16 y 17 años(SMI)					
						DIETA	36,35
						MEDIA DIETA	18,17
						DESP + 7 DIAS	5,24

ANEXO III. CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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



Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción						
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de persona trabajadora	El establecido en la norma	SÍ	El que proceda						
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ							
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	SÍ							
Acompañamiento al médico de menor hasta 18 años.	Hasta un máximo de 4 horas al año.	SÍ	Documento en que se acredite el hecho						

Toledo 1 de agosto de 2022.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-3943