



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Confederación Territorial de CASTILLA Y LEÓN

C/Dos de Mayo, 15 (Entreplanta). Valladolid. www.cgt-cyl.org

Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera y Corcho (Ebanisterías, Carpinterías, Tapicerías,...) de Segovia. (Código Convenio 4000265)

Publicado en el BOP de Segovia el día 9 de junio de 2003.

Vigente hasta el 31 de diciembre de 2006.

El calendario laboral de 2011 se publicó en el BOP de 17 de diciembre de 2010.

La revisión salarial de 2010 y las tablas salariales de 2011 se publicaron en el BOP de 23 de mayo de 2011.

El calendario laboral de 2012 se publicó en el BOP de 20 de enero de 2012.



Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial, para las industrias de la madera (ebanisterías, carpinterías, tapicerías, envases, carrocerías y carreterías)

Artículo 1. Ámbito de aplicación y partes intervinientes.— El presente Convenio Colectivo regulará y será de aplicación a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Segovia y su Provincia, que se dediquen a la actividad de ebanistería, carpintería, tapicerías, envases, carrocería y carretería.

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

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

Artículo 2. Vigencia y duración.— La totalidad de las cláusulas contenidas en el presente Convenio, entrarán en vigor con efectos del día 1 de enero de 2003, permaneciendo vigentes hasta el día 31 de diciembre del propio año 2006, excepción hecha de las tablas salariales y demás emolumentos, donde se operará conforme se establece en el artículo 6.º

En todo lo no expresamente pactado las partes negociadoras se remiten al contenido del Convenio General Estatal de la Madera, y del mismo modo, al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.— La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género que contiene este Convenio, quedan establecidos con el carácter de mínimos y, por tanto, los acuerdos, convenios, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad a su vigencia, entre las empresas y sus trabajadores a nivel individual, que supongan condiciones más beneficiosas para éstos, deberán ser respetadas, entendiéndose la valoración de las mismas en cómputo anual.

Artículo 4. Absorción y compensación.— Las mejoras económicas y laborales que se implantan por este Convenio, así como las voluntarias previamente pactadas y establecidas o que se establezcan en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras establecidos o que se establezcan mediante nuevas disposiciones legales o de cualquier otra naturaleza.

Artículo 5. Tabla de rendimientos.— Las empresas que tengan aprobadas tablas de rendimientos mínimos podrán seguir aplicándolas durante el período de vigencia de este Convenio.

Artículo 6. Tablas salariales.— Se adjunta la tabla salarial que regirá durante el año



2003 que será aplicada durante todo el año.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio las tablas retributivas se incrementarán de acuerdo a los siguientes porcentajes:

— Año 2004 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno más el 1%.

— Año 2005 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno más el 1%.

— Año 2006 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno más el 1%.

Cláusula de garantía salarial. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

Artículo 7. Complemento de antigüedad.— A partir del día 30 de junio de 1997, no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimidos.

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

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.— Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio, percibirán anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

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

Devengo de pagas:

— Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

— Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas, será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del convenio, incrementada, en su caso, con la cantidad correspondiente a 37 días y medio de antigüedad consolidada que pudiera tener el trabajador (30 días de salario y 37,5 de antigüedad en cada paga.)

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

Artículo 9. Vacaciones.— Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales. De este total de días, veintiuno



serán disfrutados preferentemente en verano y el resto a convenir entre la empresa y los delegados de personal o comité de empresa, o bien entre el empresario y el propio trabajador afectado.

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

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

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

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere la causa; no obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía; el mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 10. Dietas.— En los desplazamientos que deba realizar el trabajador por necesidades de la empresa a términos municipales distintos de aquel en que se encuentre enclavado el centro de trabajo, se devengarán dietas completas mínimas a razón de 31,44 euros para el año 2003.

Se devengará dieta completa tanto el día de salida como el de permanencia, así como el de regreso, cuando sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador.

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

Se devengará media dieta, cuando el desplazamiento se realice en un lugar situado a más de 25 kilómetros del centro de trabajo, con regreso del trabajador a su domicilio. Su importe 16,29 euros para el año 2003.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa y en el caso de que el desplazamiento se haga en el propio vehículo del trabajador, se abonará a razón de 0,26 euros por kilómetro recorrido en el año 2003. Dietas y kilometraje podrán aumentarse si se produce el evento previsto en el artículo 6.º de este Convenio.

Artículo 11. Plus de transporte.— El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por día trabajado, la cantidad que para cada categoría profesional se especifica en las tablas adjuntas.

Artículo 12. Horas extraordinarias.— Se establecen los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales, reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u



otros daños extraordinarios, se realizarán las necesarias.

c) Horas extraordinarias estructurales, por períodos punta de producción, absentismo, etc., habrán de realizarse, siempre que no proceda la contratación de nuevo personal.

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

El pago de las horas extraordinarias se hará en función de la siguiente fórmula matemática:

$$H. E. = \frac{\text{Sueldo base} + \text{antigüedad} \times 425}{1.772} \times 1,75$$

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

Artículo 13. Jornada de trabajo.— La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será para los años de vigencia del presente convenio, la siguiente:

- Año 2003: 1.772 horas.
- Año 2004: 1.778 horas.
- Año 2005: 1.764 horas.
- Año 2006: 1.760 horas.

Distribución de la jornada:

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

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

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

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

4.º 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 menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores



afectados, con una antelación no inferior a 2 días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas efectivas de trabajo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

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

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

Artículo 14. Ceses y preavisos.— El cese de los trabajadores por terminación de contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador afectado con una antelación mínima de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario, establecida en idénticos términos.

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

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

- Técnicos, un mes.
- Resto del personal, 15 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 punto anterior.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario, establecida en idénticos términos. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato, notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo anterior.

Artículo 15. Ropa de trabajo.— Las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año a sus trabajadores, en enero y julio, y dos batas a los administrativos, así como todos los medios de protección necesarios previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. Baja por enfermedad.— En caso de baja por enfermedad, bien sea de tipo común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán de sus empresas un complemento económico que sumado a la cantidad que les corresponda percibir de la Seguridad Social, complete hasta el 100% los salarios que vinieran percibiendo en el momento de la baja.



Habr  de entenderse por salario que vinieran percibiendo, el salario que se refleja en las tablas del Convenio, excluyendo posibles percepciones de dietas o cualquier otra clase de beneficios distintos.

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

Artículo 17. Premios y permisos justificados. – Los trabajadores menores de 18 años que justifiquen el aprovechamiento de sus estudios tendrán derecho a un descanso semanal de dos horas. Dicho tiempo se se alar  de común acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, de tal forma que no se perturbe el normal funcionamiento de la empresa.

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas Extras	Com. Antig.	Incent. (1)	Com. Conv.	Com. P. trab.	Com. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	S�	S�	S�	S�	S�	S�	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	S�	S�	S�	S�	S�	S�	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	S�	S�	S�	S�	S�	S�	No	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	S�	S�	S�	S�	S�	S�	No	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo	Tres días naturales, ampliables hasta	S�	S�	S�	S�	S�	S�	No	Libro de familia o certificado del



o adopción	cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km								Juzgado
Matrimonio del trabajador	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 o personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora	Sí	Libro de familia o certificado de adopción						
Traslado (artículo 40 ET)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijos	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	El que proceda						

Artículo 18. Contratación.— La admisión de trabajadores en la empresa se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal; asimismo se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los contratos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.



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

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

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

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

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

Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

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

Contrato de trabajo en prácticas. Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario y de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

Contrato para la formación. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:



- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de 2 años.

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

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a la formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

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

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio para dicha categoría. En caso de no figurar ninguna referencia, el salario a percibir por el trabajador será el 75, 85 y 95% del salario del ayudante que figure en el convenio, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

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

Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o a la norma que pudiera sustituirle.

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

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

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



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

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

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

Contrato para obra o servicios determinados. De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente convenio, convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

En consecuencia sólo se podrán realizar contratos al amparo de este artículo, para las siguientes actividades:

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

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

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

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

Artículo 19. Jubilación.— Los trabajadores con 10 años de antigüedad al menos en la empresa percibirán un premio consistente en dos mensualidades de su salario real en el momento de su jubilación, siempre que cuenten con un mínimo de 60 años cumplidos.

En idénticas condiciones de continuidad de servicios, las empresas abonarán un premio igual de cuantía a los trabajadores que sean declarados en invalidez total o absoluta para todo trabajo. En caso de fallecimiento del trabajador, sus herederos percibirán 30 días de salario más la antigüedad.

Artículo 20. Reconocimiento médico.— Las empresas recabarán de los organismos competentes la realización de un reconocimiento médico anual a sus trabajadores, siendo gratuito para éstos. Los trabajadores que precisen la asistencia consultorios,



médicos o clínicas concertadas con la seguridad social, durante horas de trabajo, no perderán salario alguno siempre que justifiquen dicha asistencia.

Artículo 21. Calendario laboral.— En consecuencia con lo establecido en el artículo 13 de este convenio, cuyo contenido es transcripción literal del artículo 43 del convenio estatal de la madera por ser materia de su exclusiva competencia, se publica un calendario laboral, subsidiario para el caso de que las empresas no tuvieran uno propio.

El calendario que se publica está sujeto a las siguientes normas:

a) Se establecen como festivos de convenio los días 24, 26 y 31 de diciembre. El día 19 del propio mes únicamente se computará media jornada (4 horas de trabajo).

b) En cada localidad de la provincia se considerarán festivos los dos días de fiestas locales. Si alguna de las fiestas coincidiera con día no laborable del convenio, se disfrutará al día siguiente laborable.

c) Descontando del total de horas de calendario los festivos referidos en los apartados a) y b) anteriores, resulta un total de 1.964 horas, previstas en jornadas de 8 horas de trabajo de lunes a viernes.

d) Como quiera que la jornada anual para el año 2003 está prevista en 1.772 horas (artículo 13 del convenio), resulta una diferencia de 192 horas a favor de cada trabajador, cuya permanencia en la empresa esté referida a todo el año natural, o la parte que proporcionalmente corresponda en caso de permanencia parcial.

e) Con cargo al remanente citado habrán de computarse los días laborables que en jornada de 8 horas queden computados dentro de la vacación anual reglamentaria.

El calendario ha sido confeccionado sobre la base de que la vacación anual reglamentaria de cada trabajador a que se refiere el artículo 9.º del convenio, 22 días sean laborables. En su consecuencia si los días laborables durante la vacación anual difieren de 22 (176 horas de trabajo) habrán de hacerse los ajustes pertinentes, bien por defecto, bien por exceso según proceda.

f) El resto del remanente, serán considerados días de libre disposición para los trabajadores, pudiendo ser disfrutados, bien conjuntamente con la vacación anual, bien de forma separada. En el supuesto de no disfrutarse por completo dentro del año natural, podrán ser disfrutados hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Para el disfrute de los días de libre disposición, los trabajadores deberán preavisar al empresario con una antelación mínima de 7 días, debiendo tenerse en cuenta que nunca podrá sobrepasarse el 20% del total de la plantilla en el disfrute de los citados días libre disposición en fechas coincidentes.

g) La reducción de la jornada laboral anual en años sucesivos no supondrá reducción de días de trabajo a lo largo del año. El número de días laborables no podrá exceder, en ningún caso de 221 a lo largo del año.

Para mejor comprensión, el calendario se cuadra y confecciona del siguiente modo:

Total horas de calendario	1.980
A descontar, 176 horas (22 días laborables de vacaciones)	176
A descontar "libre disposición" (16 horas; 2 días)	16



Diferencia	1.788
A descontar, 16 horas (2 días de fiestas locales)	16
Total horas de convenio	1.772

Cada uno de los años de vigencia de convenio se confeccionará un calendario adecuado al ejercicio de que se trate.

Artículo 22. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.— A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o tiempo inferior, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad. En caso contrario no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos a aquellas empresas que los tengan incluidos en igual o superior cuantía, en el salario del puesto de trabajo de que se trate.

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

Artículo 23. Derechos sindicales.— El comité de empresa y los delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materia disciplinaria, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 4 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en el artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

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



La Presidencia de la Asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como a una sola y fechadas en el día de la primera. Las Asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la Asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el Orden del Día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un delegado en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante de sindicato a todos los efectos. Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen. El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa. Tendrá reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa. Asistir a las reuniones del comité de empresa, del centro de trabajo y Comité de Salud Laboral con voz y sin voto. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, con las mismas garantías reconocidas por la ley a los miembros del comité de empresa y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda. Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

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

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

A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la citada negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate, pudiendo reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los delegados de ésta afiliados a su sindicato e insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito horario en los mismos términos que el comité de empresa o delegados de personal.

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



meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia bancaria. Las empresas efectuarán las detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

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

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

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa que en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso. El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa, cuyo tiempo de duración se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

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

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores que fija el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán un crédito de 16 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con independencia del tiempo empleado como miembro de la comisión negociadora del convenio provincial. El crédito de horas establecido podrá ser acumulado en un mismo delegado o miembro del comité.

Artículo 24. Comité de vigilancia e interpretación.— Se creará un comité de Vigilancia e Interpretación de este Convenio, compuesto por representantes de las Centrales Sindicales firmantes del mismo y en proporción a sus respectivas representaciones, y otros tantos miembros representantes de la Federación Empresarial Segoviana, en representación de los empresarios.

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

Será competencia del Comité:

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

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

Artículo 25. Aseguramiento.— Se acuerda establecer un seguro en favor de los trabajadores, por importe de 21.035,42 euros, para cubrir las siguientes contingencias



de la relación laboral:

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

Se establecerá un seguro por importe de 13.522,77 euros, para cubrir contingencias de invalidez permanente y total para la profesión habitual en la que pudieran incurrir los trabajadores como consecuencia de su relación laboral con las empresas.

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

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

Artículo 26. Movilidad geográfica y funcional.— Con respecto a la movilidad funcional y hasta tanto no se proceda a una nueva regulación del sistema de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Desplazamientos. Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a 12 meses, dentro de un período de 3 años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar por escrito a los afectados con los siguientes plazos: De 3 a 15 días de desplazamiento, 2 días laborables. De 16 a 30 días de desplazamiento, 3 días laborables. De 31 a 90 días de desplazamiento 5 días laborables. Más de 90 días de desplazamiento, 7 días laborables.

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

b) Traslado. Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios. En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por tiempo superior a los 12 meses en un período de 3 años. El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y en un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado. En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a 15 días hábiles. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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



la empresa.

El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo, cuya regulación y consecuencias se pactará entre el empresario y los trabajadores afectados, así como lo acordado en los artículos 37 al 41 del convenio general del sector de la madera.

Artículo 27. Régimen disciplinario.— Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves, y muy graves.

Faltas leves:

- 1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de 30 días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo con motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o de cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.
- 8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros de trabajo, o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.
10. La embriaguez ocasional.
11. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los indicados.

Faltas graves:

- 1.º Alegar motivos falsos para obtener licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo, fuera de la jornada de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o 30 días naturales, bastando dos faltas, si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de 1 a 3 días durante el mes sin causa justificada.
- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a



los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

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

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

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

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

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, 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 de trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir en 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 importación 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.

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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



- 7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresa 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 de 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 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 o continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de 3 días en el mes o 30 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. Acoso sexual.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

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

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

Previamente a la imposición por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo. En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción a los trabajadores



afiliados a un sindicato deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.

DISPOSICIONES FINALES

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

Los atrasos procedentes de la aplicación de este Convenio deberán ser hechos efectivos antes de la finalización del mes en que se produzca su publicación, siempre que se publicara dentro de la primera quincena.

El porcentaje de incremento salarial, con relación al año 2002, es del 3,75% en el salario base y en el plus de transporte.

Este porcentaje no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2001 y 2002. Asimismo habrán de tenerse en cuenta las previsiones para 2003.

En estos casos se traslada a las partes interesadas la fijación del aumento de los 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 la empresa, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de la empresa de que se trate.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen las circunstancias especificadas en los puntos anteriores, deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores), que justifiquen un tratamiento diferencial de los salarios.

En este sentido, en las empresas de menos de 25 trabajadores y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

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

Se recomienda a las empresas agoten las posibilidades de mantener a los trabajadores disminuidos a consecuencia de accidente de trabajo en puesto alternativo adecuado a sus posibilidades.

Ambas partes hacen un llamamiento a las Autoridades competentes en la materia con el fin de que se reconozca el alcoholismo como enfermedad y se adopten las medidas pertinentes en orden a su erradicación.

En el supuesto de existencia de tres delegados de personal pertenecientes a distinto sindicato, se recomienda a los empresarios que la entrega de la copia básica de los contratos se efectúe a los citados tres representantes.

Ambas partes se comprometen a renegociar el seguro de accidentes establecido en el artículo 25 de este convenio, en el momento de actualizarse la tabla salarial para el año 2004.

Del mismo modo y en la fecha en que se negocie la actualización de la tabla salarial para el ejercicio de 2004, se comprometen ambas partes a sustituir el abono establecido en el



artículo 19 del presente convenio por su equivalencia en días de vacaciones o cualquier otro procedimiento que evite la externalización de las cantidades allí contenidas.

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

El plus de transportes del artículo 11 del presente convenio, se revisará del mismo modo que los salarios, según determina el artículo 57 del convenio estatal.

El día de San José, Patrono de la actividad, se considera festivo a todos los efectos.

MODELO DE CALENDARIO LABORAL AÑO 2011 SECTOR CARPINTERÍAS Y EBANISTERÍAS

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



30	D	-	8	S	8	8	S	8	FC	D	8	8
31	8	-	8	-	8	-	D	8	-	FC	-	S
Horas	152	160	184	152	176	168	160	176	168	152	168	128
Días	19	20	23	19	22	21	20	22	21	19	21	16

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

NOTAS EXPLICATIVAS A TENER EN CUENTA

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

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

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

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

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

TABLA SALARIAL REVISADA CARPINTERIAS 2010

(Se ha aumentado la existente en el porcentaje del 1,80%, conforme establece el Convenio Estatal)

(Aplicable desde 1 de enero de 2010)

Categoría	Salario día	Plus transpor
Encargado General	38,33	2,44
Encargado de Sección	35,69	2,38
Oficial Preparador-Trazador	35,69	2,38
Oficial de Primera	35,25	2,37
Oficial de Segunda	32,82	2,21
Especialista de serie	32,07	2,16
Oficial montador	32,82	2,16
Ayudante	30,66	2,07
Peón. y aprendiz 3.er año	30,52	2,07

Ordenanza Basculero	30,66	2,07
Conductor con carné C	35,25	2,37
Conductor con carné B	32,63	2,21
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	29,01	1,92
Aprendiz mayor de 18 años (1er año)	26,19	1,76
Aprendiz menor de 18 años	24,57	1,68
Jefe de Oficina	42,15	2,87
Oficial de primera administrativo	35,89	2,40
Oficial de segunda administrativo	32,82	2,13
Auxiliar de oficina	30,91	2,08
Aspirante menor de 18 años	25,35	1,68
Telefonista	30,91	2,08
Mecanógrafo	30,91	2,08
Viajante	32,82	2,13
Corredor de Plaza	32,82	2,13

Dieta completa 41,56 euros; Media dieta 21,56 euros; Kilometraje 0,33 euros.

Las cuantías de las contingencias cubiertas por el seguro a que hace referencia el artículo 25 del convenio provincial continúan siendo 25.000 euros y 15.000 euros, respectivamente.

TABLA SALARIAL CARPINTERIAS 2011

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

(Aplicable desde 1 de enero de 2011)

Categoría	Salario día	Plus transpor
Encargado General	39,53	2,47
Encargado de Sección	36,71	2,41
Oficial Preparador-Trazador	36,71	2,41
Oficial de Primera	35,71	2,40
Oficial de Segunda	33,88	2,24



Especialista de serie	32,49	2,19
Oficial montador	33,88	2,19
Ayudante	31,06	2,10
Peón y aprendiz 3er año	30,92	2,10
Ordenanza Basculero	31,06	2,10
Conductor con carné C	35,71	2,40
Conductor con carné B	33,05	2,24
Aprendiz mayor de 18 años (2.º año)	29,39	1,94
Aprendiz mayor de 18 años (1.er año)	26,53	1,78
Aprendiz menor de 18 años	24,89	1,70
Jefe de Oficina	42,70	2,91
Oficial de primera administrativo	36,36	2,43
Oficial de segunda administrativo	33,88	2,16
Auxiliar de oficina	31,31	2,11
Aspirante menor de 18 años	25,68	1,70
Telefonista	31,31	2,11
Mecanógrafo	31,31	2,11
Viajante	33,88	2,16
Corredor de Plaza	33,88	2,16

Dieta completa: 42,10 euros; Media dieta 21,84 euros; Kilometraje 0,33 euros.

Las cuantías de las contingencias cubiertas por el seguro a que hace referencia el artículo 25 del convenio provincial continúan siendo 25.000 euros y 15.000 euros, respectivamente.

MODELO DE CALENDARIO LABORAL AÑO 2012
SECTOR CARPINTERÍAS Y EBANISTERÍAS

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

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