

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para el periodo 2021-2025, del sector de Madera y Corcho, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 10 de febrero de 2023, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes sindicales de CC.OO. y U.-G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 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, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

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

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo, para los años 2021-2025, del sector de Madera y Corcho, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000455011985, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 17 de febrero de 2023. El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MADERA Y CORCHO DE CIUDAD REAL
PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023, 2024 Y 2025****CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1.- **Ámbito territorial.** El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.- **Ámbito funcional.** El presente Convenio Colectivo afecta a todas las empresas comprendidas en las actividades reguladas según lo previsto en el art. 11 del IV Convenio Estatal de la Madera y descritas en su anexo I.

Artículo 3.- **Ámbito personal.** Se regirá por la normas de este Convenio todo el personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo anterior.

Artículo 4.- **Duración y prórroga.** La vigencia de este Convenio se fija desde el 1 de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2025.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

El mismo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie al menos con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.

Artículo 5.- Comisión Mixta de Interpretación. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por cuatro representantes de trabajadores y otros cuatro de los empresarios, elegidos por las Centrales Sindicales y de la Asociación Empresarial entre los que han formado parte de la comisión deliberadita del Convenio como titulares o suplentes. El presidente y secretario serán vocales de la comisión y serán nombrados por cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los empresarios y la siguiente entre los trabajadores, de tal forma que estos puestos recaigan uno en cada representación.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) La interpretación del presente Convenio que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.
- b) Decidir acerca de cuantas cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio se susciten.
- c) Vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo en la materia.
- d) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.
- e) Asumir las funciones recogidas en el IV Convenio General de la Madera, recogidas en su Artículo 19.g y 19.h.

Durante el tiempo que la Comisión por su propia funcionalidad esté reunida, los representantes de los trabajadores percibirán el sueldo integro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

Los acuerdos para su validez deberán tomarse por mayoría de cinco vocales.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas y Derechos Supletorios.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el IV Convenio General de la Madera, la legislación laboral vigente y demás disposiciones complementarias.

Artículo 7.- Unidad de lo pactado. Las tablas de retribuciones que se incorporarán como Anexo I, II, III, IV y V este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrá fuerza de obligar en las actividades de Madera y Corcho.

Artículo 8.- Cláusulas Normativas y Obligatorias. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la vigencia de todas las cláusulas del mismo hasta que no se llegue aun acuerdo expreso en el siguiente Convenio.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 9.- Contratos de trabajo. Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador, tras el visado de la Oficina de Empleo. La firma de los contratos deberá realizarse en presencia de su representante sindical, si así lo solicita el trabajador.

Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

transformación del mercado de trabajo, continuarán rigiéndose por la Normativa Legal o convencional vigentes en la fecha en que se celebraron.

Contrato indefinido.- Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa, y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato que se formalizará por escrito podrá suscribirse con los siguientes colectivos y características:

Conversión de contratos de trabajo de duración determinada en un contrato indefinido: El contrato indefinido podrá suscribirse con todos los trabajadores, que en la fecha de celebración del mismo, estén empleados en la misma empresa, con un contrato temporal (cualquiera que fuera su modalidad).

La conversión de los contratos temporales en indefinidos podrá realizarse durante el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que suscriba o se hubiera suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.

Personas Trabajadoras desempleadas: También podrá suscribirse este contrato indefinido con trabajadores desempleados en quienes concurren alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes de 18 a 29 años de edad, ambos inclusive.

Parados de larga duración, que lleven inscritos al menos 1 año como demandantes de empleo.

Mayores de 45 años de edad.

Minusválidos.

Mujeres de oficios subrepresentados.

Incentivos: Cada contrato indefinido podrá dar lugar a los incentivos y beneficios previstos legalmente.

Artículo 10.- Contrato Formativo

En virtud de lo dispuesto en la legislación vigente

Artículo 11.- Jubilación parcial y anticipada.

En caso de jubilación parcial se regulará por la legislación vigente.

El/la trabajador/a afectado/a por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación a los reales decretos ley 27/2011, de 1 de Agosto, (Boletín Oficial del estado, 2 de de Agosto de 2011) y 5/2013 de 15 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 16 de marzo de 2013). El/la trabajador/a que decida optar a esta jubilación, deberá de comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha petición.

La jubilación anticipada se estará a lo que marque la legislación vigente.

Artículo 12.- Contratos temporales.

En virtud de lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 13.- Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu.cr.es>

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 14.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas con el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto. En caso de que las vacantes no puedan cubrirse por este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertas por trabajadores que anteriormente hayan estado vinculados a la empresa y hayan cesado en su relación laboral en la misma por expediente de crisis, siguiendo el orden de antigüedad.

Las empresas se comprometen anualmente y cuando proceda a cubrir las vacantes de las distintas categorías profesionales con personal de la propia empresa.

Artículo 15.- Período de prueba.

En virtud de lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16.- Despido Colectivo y Suspensión Temporal.

La decisión de presentar Despido Colectivo o Suspensión Temporal, referido en sí al proceso contenido en el art. 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, será puesto en conocimiento de el/los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto de éstos, con la aportación del expediente, con una antelación de 30 días.

En el caso de que dicho expediente se deba a causas de fuerza mayor, lo anterior quedará sin efecto.

Artículo 17.- Cambio de titularidad.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa por actos inter vivos se notificará dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a los mismos; conservando en todo caso los trabajadores, sus derechos adquiridos.

Artículo 18.- Movilidad geográfica.

La Movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos: A) Desplazamientos. B) Traslados.

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 los 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:

1º.- De 3 a 15 días: 3 días laborables.

2º.- De 16 a 30 días: 4 días laborables.

3º.- De 31 a 90 días: 7 días laborables.

4º.- Más de 90 días: 10 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 los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

B) Traslados.

1º.- 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En todo caso, tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los 12 meses en un plazo de 3 años.

El trabajador podrá ser trasladado aun centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del E.T.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado ya 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 de 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 las personas trabajadoras afectados.

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

De este 75% de indemnización será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros 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.

Artículo 19.- Preaviso, cese y Finiquitos.

Cuando así lo requiera el trabajador, podrá concurrir a la firma del finiquito de la relación laboral un miembro del Comité de Empresa o el Delegado de Personal.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador 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 comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

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

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

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

Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la fi-

nalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO y DESCANSOS.

Artículo 20.- Jornada laboral. La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo será durante los años de vigencia del presente convenio de 1.752 horas.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 27 de este Convenio, si fuera sobrepasada la jornada anual prevista anteriormente, se considerarán los excesos, sobre el límite fijado, como horas extraordinarias y se abonarán de conformidad a lo previsto en el art. 27 antes citado.

La jornada laboral de trabajo se establece en 39 horas semanales de promedio en cómputo anual, distribuida de lunes a viernes en el sector de fabricación, salvo pacto expreso en contrario con los trabajadores de la empresa, y de lunes a sábado para la comercialización de los productos.

Artículo 21.- Distribución de la Jornada.

1º.- 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 de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del E.T, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario, no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dicho límite no podrá excederse de 35 a 45 horas.

3º.- 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.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Así mismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario actual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 22.- Horario de trabajo. La modificación de los horarios de trabajo, posterior a los establecidos conforme al artículo 24 apart. 1º y 2º y 3º de este Convenio lo hará la empresa de mutuo acuerdo con el Comité o Delegados de personal. Los horarios podrán ser visados por la Delegación Provincial de Trabajo.

Artículo 23.- Calendario laboral. Durante el primer mes del año la empresa estará obligada a elaborar un calendario laboral que deberá comprender mínimamente, las fiestas, fiestas locales, distribución regular de la jornada inicialmente contemplando los descansos semanales y fechas para el disfrute de las vacaciones. Asimismo, la distribución de la jornada fijada por la empresa conforme al art. 22, apartados. 1º y 2º y 3º de este Convenio, se incorporará a dicho calendario, y la modificación de esta, en los términos del apart. 3 de dicho artículo, requerirá previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

A los efectos de fijación de criterios de distribución de jornada las partes acuerdan establecer en Anexo III un modelo de calendario orientativo, fijando fiestas, distribución de jornada promedio y cálculos para ajustar a la jornada anual.

Artículo 24.- Vacaciones. Se fijan las vacaciones en 22 días efectivos para jornadas distribuidas de lunes a viernes y en 24 días efectivos para jornadas de lunes a sábados, en cualquier caso se garantizará el disfrute de 30 días naturales al año.

Retribuyéndose con salario base más antigüedad, en el supuesto de existir en la empresa otros complementos salariales o bien la persona trabajadora los perciba, según los previstos en este convenio o bien diferentes a los establecidos, se percibirá además, el promedio de los tres meses anteriores de dichos complementos. En el período de 1 de junio a 30 de Septiembre se disfrutarán como mínimo 15 días de vacaciones, y el resto de ellas, es decir, los otros quince días en los restantes meses del año.

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

Artículo 25.- Licencias.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas a continuación. 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.

1).- Fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, suegros, hijos, nietos, hermanos y suegros, tres días naturales ampliables a 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

2).- Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.

3).- Fallecimiento o enfermedad grave de de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

4).- Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

5).- Por matrimonio del trabajador/a o constitución de pareja de hecho, de quince días naturales.

6).- Cambio de domicilio habitual, un día laborable. Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concor-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

dantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

7).- Deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable o el que marque la norma.

8).- Los trabajadores /as podrán disfrutar del permiso de lactancia hasta que el menor cumpla los nueve meses, mediante una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, existiendo la posibilidad de sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un máximo de 14 días laborables. El trabajador/a deberá de comunicar en tiempo y forma previamente, que se va a hacer uso de este derecho con 15 días de antelación. 9).- Traslado del artículo. 40 del E.T. y del artículo 19 apartado B, de este Convenio Colectivo, tres días laborables.

10).- Matrimonio de hijos, padre o madre, el día natural.

11).- Funciones sindicales o de representación de trabajadores/as, en los términos establecidos legal y convencionalmente.

12).- Por el tiempo necesario para visitar al médico del Sistema Público de Salud, debiendo acreditarlo suficientemente y debiendo constar en dichos documentos a la hora en que ha sido atendido efectivamente.

13) Recuperación del carné de conducir con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida de este haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa. El tiempo indispensable.

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

* Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

Artículo 26.-Horas extraordinarias. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias de forma habitual. Se considerarán habituales todas aquéllas que no se efectúen para tareas extraordinarias urgentes, o no se destinen para cubrir períodos puntas de producción; no excediendo en ningún caso de 2 al día, 10 al mes y 80 horas anuales como máximo.

La iniciativa para trabajar horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del trabajador, abonándose con un recargo de 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

El trabajador podrá optar entre la compensación económica de las horas que realice o su compensación por descansos acumulados a vacaciones o bien al período que ambas partes acuerden a propuesta del trabajador; siempre en una proporción de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

La realización de horas extraordinarias conforme al art. 35.5 del E.T. se registrará día a día y se totalizará por semanas, entregando una copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. Se comunicará mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas en cada semana suministrando asimismo dicha información a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 27.- Salario base. El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla de Convenio.

Si durante la vigencia de este Convenio la Administración aumentará el salario mínimo interprofesional y rebasara éste lo establecido para el nivel 7 donde están comprendidos las categorías de peo-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

nes se aplicará automáticamente a la misma incrementándose por igual y de forma lineal a la categoría de ayudante y peón especializado, en sus niveles correspondientes.

Artículo 28.- Plus de transporte. Se establece un plus de transporte igual para todos los niveles y categorías profesionales que se abonará por día efectivo de trabajo, cuya cuantía será la reflejada en los Anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 29.- Gratificaciones extraordinarias.

1) La empresa abonará a sus trabajadores en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, el importe de una mensualidad del salario base más la antigüedad consolidada de cada una de ellas que deberán ser satisfechas en la primera quincena de Julio y el día 22 de diciembre respectivamente.

2) Asimismo, las empresas abonarán a su personal en concepto de paga extraordinaria de marzo el importe de 30 días de salario base más antigüedad consolidada, que se abonará el día 18 de marzo.

Artículo 30.- Dietas. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este Convenio se abonarán en las cuantías reflejadas en los Anexos I, II, III, IV y V.

Las medias dietas se abonarán cuando el trabajador se vea obligado a comer fuera del domicilio habitual. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación.

Artículo 31.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Ya concurra uno, dos o tres de estos conceptos en el trabajo, la empresa abonará al personal que los realice durante más de la mitad de la jornada un plus del 25% del salario base de este Convenio. Si se realizara la mitad o menos de la jornada se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

El trabajador que realice directamente operaciones de pintura y lacado, tendrá derecho a un plus del 25% cuando concurren el desempeño de ellos alguno de los conceptos de toxicidad, penosidad o peligrosidad de igual forma a lo establecido en el párrafo primero.

Artículo 32.- Trabajos nocturnos. Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores un plus de 25% del salario base de este Convenio. Se entenderán como horas nocturnas las comprendidas entre las 22 y las 6 horas, en cualquier caso, será de aplicación todo lo dispuesto en la legislación vigente siendo ésta de estricta aplicación.

Artículo 33.- Plus de distancia. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, siempre que la empresa no proporciona los medios oportunos para el transporte al lugar del trabajo, percibirán de la misma la cantidad de 0,23 céntimos de euro, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 4 Km de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, reflejado en los anexos I, II, III, IV y V.

Artículo 34.- Plus de Vacaciones. - Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus extrasalarial en la cuantía reflejada en los anexos I, II, III, IV y V junto la nómina del mes de vacaciones o bien la nómina del primer periodo de disfrute de las vacaciones. Asimismo, los contratados temporales tendrán derecho a percibir el mismo en su parte proporcional si al término de su contrato temporal no han disfrutado de las vacaciones correspondientes.

Este plus se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos de la Tabla Salarial.

Artículo 35.- Incrementos salariales. Los incrementos salariales se establecen para el año 2021 en una paga extra única por importe de 200 €. Esta paga no será consolidable a tablas y se percibirá en proporción a la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En un 3% para el año 2022, 3% para el año 2023, en un 2% para el año 2024 y 2% para el año 2025.

Artículo 36.- Complemento Ad Personam: Complemento no absorbible ni compensable, que se mantiene inalterable en su cuantía en el tiempo y que es cotizable y de carácter salarial, aplicable sobre aquellos trabajadores que durante los años 2014 hasta el 2018, hayan percibido subidas a cuenta del convenio o incrementos salariales, dichas subidas o incrementos a cuenta convenio pasarán a formar parte del complemento ad personam.

Artículo 37.- Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo. En virtud de lo dispuesto en la Legislación vigente

CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 38.- Ayuda por fallecimiento. En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en una mensualidad del salario real. Si el fallecimiento ocurriera estando desplazado el trabajador por cuenta de la empresa, la misma, abonará el 100% de los gastos del desplazamiento del cadáver a su lugar de origen y aumentará en una mensualidad de salario real, la mencionada ayuda.

Artículo 39.- Indemnización por muerte e invalidez permanente. En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los familiares de la persona trabajadora la cantidad de 25.000 euros, sin que esta indemnización suponga obstáculo alguno para la percepción de los subsidios correspondientes. En caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez, sobrevenida por las mismas causas expuestas anteriormente el trabajador percibirá la cantidad de 25.000 euros. Dicha cuantías entrarán en vigor a partir del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio Colectivo y se mantendrán en dicha cuantía hasta la finalización de la vigencia del mismo.

Artículo 40- Premio de Vinculación.- Los/as trabajadores/as que entre 60 y 65 años extingan su relación laboral con la empresa, percibirán de ésta un premio por vinculación consistente en 5, 4, 3, 2, 1, meses de vacaciones por cada uno de los años que falten para cumplir los 65. El salario en estos meses de vacaciones serán mensualidades del salario real.

Artículo 41.- Enfermedad o accidente. La empresa complementará las prestaciones obligatorias en caso de I. T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización desde el primer día hasta el 100% del salario. En caso de I.T. derivada de enfermedad común, a partir del 32 día de la baja.

Artículo 42.- Reserva del puesto de trabajo. Los/las trabajadores/as afectados por este Convenio que se encuentren en incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto del trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL.

Artículo 43.- Prevención de Riesgos Laborales. En esta materia, tanto los/as trabajadores/as como las empresas cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En todas las empresas en las que legalmente se requiera, conforme a la citada Ley, se designarán los delegados de prevención, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha normativa. Las revisiones médicas deben tener una función preventiva de las alteraciones de la salud que se detecten.

Artículo 44.- Riesgo de accidentes. En caso de inminente riesgo de accidente de trabajo, se podrá interrumpir la actividad laboral en un determinado puesto de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución. En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador/a por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el delegado de Prevención en su caso.

Artículo 45.- Reconocimientos médicos. Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento completo al año y al inicio de las relaciones de trabajo. Estos reconocimientos médicos cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando la persona trabajadora realice trabajos tóxicos.

Artículo 46.- Ropa de trabajo. - Las empresas entregarán al personal a su servicio monos o trajes que habrán de ser de buena calidad y cuyo uso será obligatorio. Se hará entrega de dichas prendas cada seis meses realizándose la primera entrega al iniciarse la relación laboral.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 47.- Derechos sindicales.- Los/as miembros del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal disfrutaran de los derechos y licencias establecidos en el E.T de los Trabajadores/as, disfrutando de las mismas el tiempo y con los requisitos establecidos en dicha norma legal.

1) Los/as miembros de los Comités de Empresa y delegados/as de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales u otras entidades.

2) Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales. Se considerarán derechos sindicales además los siguientes puntos: a) Los/as miembros del Comité de Empresa y delegados/as de Personal, participarán en el proceso de selección del personal que suponga modificación de plantilla en la empresa.

b) Por razón sindical cualquier afiliado/a a una Central Sindical, que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, salvo las excepciones que después se indiquen, podrán disponer del tiempo sindical que a continuación se detalla:

1.- Licencia de hasta 12 días al año no retribuidos siempre que no excedan del 5% de la plantilla.

2.- 10 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siempre que no excedan del 5% de la plantilla.

3.- Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central Sindical para el desarrollo de sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que no exceda del 5% de la plantilla.

c) Las empresas pondrán a libre disposición de todas las secciones sindicales de empresa un único tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicación.

d) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales las empresas

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

descontarán en la nómina mensual de estos trabajadores/as el importe de la cuota mensual correspondiente, entregándose dicha cantidad el mismo día y momento del pago al representante de la Central Sindical en la empresa. Las empresas no tendrán ninguna responsabilidad por la aplicación del contenido de la cláusula anterior.

e) Las empresas facilitarán local adecuado a sus trabajadores para realizar asambleas sindicales, dentro del centro de trabajo cuando sus instalaciones se lo permitan.

CAPÍTULO VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 48.- Faltas y Sanciones. Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Artículo 49.- Faltas Leves.

1º.- 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.

2º.- 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.

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

4º.- 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.

5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debida.

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

7º.- 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 consideradas como graves o muy graves.

8º.- 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 esta circunstancia será considerado como grave o muy grave según los casos.

9º.- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización. 10º.- La embriaguez ocasional.

11º.- Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 50.- Faltas Graves.

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

2º.- 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. 3º.- Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- 5º.- Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6º.- 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.
- 7º.- Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
- 8º.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
- 9º.- La imprudencia en el trabajo, que, si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10º.- La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11º.- La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12º.- No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13º.- Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14º.- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15º.- 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.
- 16º.- La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17º.- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18º.- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19º.- 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.
- 20º.- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21º.- El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo,
- 22º.- 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 se aplicará a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.
- Artículo 51- Faltas muy graves.
- 1º.- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2º.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de 20 durante seis meses.
- 3º.- El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

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

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

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

7º.- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9º.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10º.- Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la expresa autorización.

11º.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12º.- La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13º.- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14º.- La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.

15º.- Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causará un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17º.- 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.

18º.- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de 30 días naturales.

19º.- La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

20º.- La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21º.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidentes.

22º.- 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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

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 y orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 52.- Graduación de 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:

- Amonestaciones verbales.
- Amonestaciones escritas.

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.
- 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) La categoría profesional del mismo.
- C) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

CAPÍTULO IX. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 53.- Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan adherirse al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan que cualquier error de transcripción u omisión del presente Convenio Colectivo, se comprometen las mismas a subsanarlo a través de la Comisión Paritaria del mismo, una vez detectada cualquier de las anomalías anteriormente citadas.

Segunda.- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso de la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

debida implantación seguimiento y evaluación. Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán de adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán de negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetarán los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, que respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Tercera.- Medidas específicas en prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo:

1. Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán de 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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as 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.

Cuarta.- Plan de Igualdad.

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

En las empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en

el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A. Concepto de los planes de igualdad. Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

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

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los planes de igualdad.

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

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

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

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

f) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

g) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

h) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

i) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

j) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



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

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

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 50 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno. Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicación.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.- Clausula de garantía salarial.

Se establece una clausula de garantía salarial, de manera que si el valor de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los años 2022, 2023, 2024 y 2025, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10%, se incrementarán las tablas salariales del año 2025 en un 2% sobre el incremento pactado para el año 2025.

Segunda.- Las personas trabajadoras no vendrán obligadas a devolver las diferencias salariales existentes resultado de la absorción y compensación de salarios, una vez el Convenio Colectivo actualizado entre en vigor, respecto de los acuerdos en materia salarial suscritos por parte de las empresas mientras operaba la ultraactividad del Convenio Colectivo.

ANEXO I. Tabla salarial definitiva convenio madera y corcho 2021.

NIVEL	CATEGORÍA	Salario base mes/día	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS VACACIONES	TOTAL
3	Jefe Administrativo, encargado general.	1.184,35 €	17,20 €	4,07 €	3.553,33 €	292,17€	18.947,59 €
4	Encargado/jefe de equipo	38,54 €	17,16 €	4,07 €	3.469,34 €	292,17€	18.723,73 €
5	Oficial 1ª y conductor, Oficial de 2ª-admin., Oficial de 1ª Admon., Oficial de 2ª.	37,86 €	16,66 €	4,07 €	3.409,01 €	292,17€	18.416,73 €
6	Auxiliar y Telefonista. Especialista de serie. Ayudante.	34,74 €	15,26 €	4,07 €	3.127,40 €	292,17€	16.992,68 €
7	Peón especialista. Peón ordinario.	34,15 €	15,05 €	4,07 €	3.075,55 €	292,17€	16.730,84 €

Art. 40.- Dietas. - Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán para 2021 en las cuantías siguientes.

Dieta completa: 33,47 €

Media dieta: 17,70 €

Art. 36.- Plus de Distancia.- 0,25 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

ANEXO II. Tabla salarial definitiva convenio madera y corcho 2022

NIVEL	CATEGORÍA	Salario base mes/día	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS VACACIONES	TOTAL
3	Jefe Administrativo, encargado general.	1.219,88 €	17,72€	4,19€	3.659,93 €	300,94€	19.516,02€
4	Encargado/jefe de equipo	39,70€	17,67 €	4,19€	3.573,42€	300,94€	19.285,49€
5	Oficial 1ª y conductor, Oficial de 2ª-admin., Oficial de 1ª Admón., Oficial de 2ª.	39,00 €	17,16 €	4,19 €	3.511,28 €	300,94 €	18.969,23€
6	Auxiliar y Telefonista. Especialista de serie. Ayudante.	35,78 €	15,72 €	4,19 €	3.221,22 €	300,94 €	17.502,46 €
7	Peón especialista. Peón ordinario	35,17 €	15,50 €	4,19 €	3.167,82 €	300,94 €	17.232,77 €

Art. 40.- Dietas.- Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán para 2022 en las cuantías siguientes.

Dieta completa: 34,47 €

Media dieta: 18,23 €

Art. 36.- Plus de Distancia: 0,25 €

ANEXO III. Tabla salarial definitiva convenio madera y corcho 2023

NIVEL	CATEGORÍA	Salario base mes/día	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS VACACIONES	TOTAL
3	Jefe Administrativo, encargado general.	1.256,48 €	18,25 €	4,32 €	3.769,73 €	309,96 €	20.101,50 €
4	Encargado/jefe de equipo	40,89 €	18,21 €	4,32 €	3.680,62 €	309,96 €	19.864,06 €
5	Oficial 1ª y conductor, Oficial de 2ª-admin., Oficial de 1ª Admón., Oficial de 2ª.	40,17 €	17,67 €	4,32 €	3.616,62 €	309,96 €	19.538,31 €
6	Auxiliar y Telefonista. Especialista de serie. Ayudante.	36,86 €	16,19 €	4,32 €	3.317,86 €	309,96 €	18.027,53 €
7	Peón especialista. Peón ordinario.	36,23 €	15,97 €	4,32 €	3.262,85 €	309,96 €	17.749,75 €

Art. 40.- Dietas.- Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán para 2023 en las cuantías siguientes.

Dieta completa: 35,50 €

Media dieta: 18,77 €

Art. 36.- Plus de Distancia: 0,26 €

ANEXO IV. Tabla salarial definitiva convenio madera y corcho 2024

NIVEL	CATEGORÍA	Salario base mes/día	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS VACACIONES	TOTAL
3	Jefe Administrativo, encargado general.	1.281,61 €	18,61 €	4,40 €	3.845,12 €	316,16 €	20.503,53 €
4	Encargado/Jefe de equipo	41,70 €	18,57 €	4,40 €	3.754,24 €	316,16 €	20.261,34 €
5	Oficial 1ª y conductor, Oficial de 2ª-admin., Oficial de 1ª Admón., Oficial de 2ª.	40,97 €	18,03 €	4,40 €	3.688,95 €	316,16 €	19.929,08 €
6	Auxiliar y Telefonista. Especialista de serie. Ayudante.	37,59 €	16,51 €	4,40 €	3.384,22 €	316,16 €	18.388,08 €
7	Peón especialista. Peón ordinario.	36,95 €	16,29 €	4,40 €	3.328,11 €	316,16 €	18.104,74€

Art. 40.- Dietas.- Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán para 2024 en la cuantías siguientes.

Dieta completa: 36,21 €

Media dieta: 19,15 €

Art. 36.- Plus de Distancia: 0,27 €

ANEXO V. Tabla salarial provisional convenio madera y corcho 2025

NIVEL	CATEGORÍA	Salario base mes/día	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	PLUS VACACIONES	TOTAL
3	Jefe Administrativo, encargado general.	1.307,24 €	18,98 €	4,49 €	3.922,00 €	322,49 €	20.913,60 €
4	Encargado/Jefe de equipo	42,54 €	18,94 €	4,49 €	3.829,32 €	322,49 €	20.666,57 €
5	Oficial 1ª y conductor, Oficial de 2ª-admin., Oficial de 1ª Admón., Oficial de 2ª.	41,79 €	18,39 €	4,49 €	3.762,73 €	322,49 €	20.327,66 €
6	Auxiliar y Telefonista. Especialista de serie.	38,34 €	16,84 €	4,49 €	3.451,90 €	322,49 €	18.755,85 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



	Ayudante.						
7	Peón especialista. Peón ordinario.	37,69 €	16,61 €	4,49 €	3.394,67 €	322,49 €	18.466,84 €

Art. 40.- Dietas. - Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este convenio, se abonarán para 2025 en las cuantías siguientes.

Dieta completa: 36,94 €

Media dieta: 19,53 €

Art. 36.- Plus de Distancia: 0,27 €

Firmas ilegibles.

Anuncio número 696

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>