

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo para el sector de las industrias de la madera de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018 para el sector de las industrias de la madera de Álava. Código convenio número 01001005011981.

**ANTECEDENTES**

El día 20 de julio de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial SEA y la representación social UGT y CCOO en la mesa negociadora, el día 24 de junio de 2016.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de julio de 2016

*La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo sectorial para las industrias de la madera de Álava 2016-2018**

- Artículo 1. Ámbito territorial
- Artículo 2. Ámbito funcional
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Salarios
- Artículo 5. Domingos y festivos
- Artículo 6. Antigüedad consolidada
- Artículo 7. Plus convenio
- Artículo 8. Plus extrasalarial
- Artículo 9. Gratificaciones reglamentarias
- Artículo 10. Gratificación de San José
- Artículo 11. Periodo de prueba
- Artículo 12. Contratos eventuales por circunstancias de la producción
- Artículo 13. Contrato en prácticas
- Artículo 14. Contrato a tiempo parcial
- Artículo 15. Contrato por obra o servicio determinado
- Artículo 16. Contratos para la formación
- Artículo 17. Vacaciones
- Artículo 18. Jornada laboral
- Artículo 19. Baja por enfermedad
- Artículo 20. Prestación por accidente
- Artículo 21. Pluses especiales
- Artículo 22. Licencias y permisos
- Artículo 23. Obligatoriedad de preaviso
- Artículo 24. Excedencia por cargo sindical
- Artículo 25. Notificación en caso de sanción
- Artículo 26. Secciones sindicales y sus delegados/as
- Artículo 27. Funciones de los representantes sindicales
- Artículo 28. Asambleas
- Artículo 29. Finiquitos
- Artículo 30. Gratificación por jubilación
- Artículo 31. Dietas
- Artículo 32. Ropa de trabajo
- Artículo 33. Utillaje
- Artículo 34. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 35. Absorción y compensación

- Artículo 36. Seguro AATTY EEP
- Artículo 37. Comisión paritaria
- Artículo 38. Ausencias de cargos sindicales
- Artículo 39. Régimen disciplinario
- Artículo 40. Faltas leves
- Artículo 41. Faltas graves
- Artículo 42. Faltas muy graves
- Artículo 43. Graduación de las sanciones
- Artículo 44. Prescripción
- Artículo 45. Promoción de oficialidad
- Artículo 46. Clasificación profesional
- Artículo 47. Movilidad funcional
- Artículo 48. Trabajos de nivel retributivo superior
- Artículo 49. Trabajos de nivel retributivo inferior
- Artículo 50. Seguridad y salud laboral
- Artículo 51. Elecciones sindicales
- Artículo 52. Horas extraordinarias
- Artículo 53. Empresas de trabajo temporal
- Artículo 54. Formación profesional
- Artículo 55. Preco
- Artículo 56. Condiciones y procedimiento de no aplicación del régimen salarial
- Normas supletorias
- Tablas salariales

### **Artículo 1. Ámbito territorial**

Este convenio afectará a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo que se encuentren situados en el Territorio Histórico de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de este territorio y el centro de trabajo dentro del mismo, se aplicará el presente convenio siempre que el de la provincia de donde proceda sea de condiciones inferiores.

### **Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente convenio afectará a la totalidad de los centros de trabajo que se dediquen a las actividades industriales definidas e incluidas en el anexo III del IV convenio colectivo estatal del Sector de la Madera, publicado en el BOE de 27 de noviembre de 2012.

### **Artículo 3. Ámbito temporal**

El convenio comenzará a regir el día 1 de enero de 2016 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2018, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2018, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultraactivo por 18 meses, hasta el 30 de junio de 2020, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes contratantes expresan que el inicio de las deliberaciones del próximo convenio, den comienzo en los primeros días de enero del año 2019, comprometiéndose la parte social a entregar, con un mes de antelación al inicio de dichas deliberaciones, la composición de su comisión negociadora y propuesta de convenio.

#### **Artículo 4. Salarios**

Los salarios pactados para cada uno de los años de vigencia del presente convenio son los que se especifican en las tablas salariales anexas.

Se garantiza para los años de vigencia del convenio un salario anual a cada trabajador equivalente a multiplicar el salario base del convenio por 445 días, en las categorías con salario día, y por 14,67 meses en el caso del personal con salario mes, incrementada dicha cifra con el resultante de multiplicar el plus de convenio por 300 días y el plus extrasalarial por 1.750 horas, en situación de normalidad.

#### **Artículo 5. Domingos y festivos**

Su importe se calculará sobre el salario base del convenio incrementado con la "antigüedad consolidada".

#### **Artículo 6. Antigüedad consolidada**

Aquellos/as trabajadores/as que tuvieran generados a fecha 31 del diciembre de 1996 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal como concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

#### **Artículo 7. Plus convenio**

El complemento llamado plus de convenio, se devengará por día efectivamente trabajado, incluidos todos los sábados que no coincidan con fiesta oficial; su cuantía será la señalada en la tabla salarial anexa a que hace referencia el artículo 4º.

#### **Artículo 8. Plus extrasalarial**

Se establece un plus extrasalarial que se devengará por hora trabajada en jornada ordinaria y en la cuantía también señalada para cada categoría profesional, en la tabla salarial anexa.

El plus extrasalarial corresponde a los conceptos previstos en el apartado 2) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, gastos de locomoción individual y limpieza de la ropa de trabajo, bastando con la concurrencia de alguno de estos conceptos para que haya lugar a devengar el citado plus.

#### **Artículo 9. Gratificaciones reglamentarias**

Las gratificaciones reglamentarias de julio y diciembre, consistirán en 30 días de salario base para todo el personal, sobre el salario base del convenio incrementado con la "antigüedad consolidada". Ambas serán abonadas dentro de los primeros veinte días del mes correspondiente. En el anexo figuran las cantidades que corresponden a estas dos pagas.

#### **Artículo 10. Gratificación de San José**

La gratificación extraordinaria de San José consistirá en 20 días de salario base convenio más la "antigüedad consolidada". En el anexo figuran las cantidades que corresponden a esta paga.

Esta fiesta será considerada como día no laborable a todos los efectos, cualquiera que sea el tratamiento que tuviera en el calendario oficial de fiestas, promulgado por la autoridad laboral.

**Artículo 11. Periodo de prueba**

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

- Grupo 1 y 2: seis meses.
- Grupos 3 y 4: dos meses.
- Grupo 5: un mes.
- Grupo 6 y 7: quince días.

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

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

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

**Artículo 12. Contratos eventuales por circunstancias de la producción**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En tal supuesto, estos contratos podrán celebrarse por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización igual a la retribución de 15 días por año de servicio, o proporcional al tiempo trabajado. Si la duración del contrato fuera superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de 20 días.

**Artículo 13. Contrato en prácticas**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún/a trabajador/a podrá estar contratado/a en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado

en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

d) La retribución del trabajador/a será el 60 por ciento durante el primero y del 75 por ciento durante el segundo año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### **Artículo 14. Contrato a tiempo parcial**

Se entiende contrato a tiempo parcial cuando el/la trabajador/a preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

Asimismo se reconoce que las empresas y trabajadores/as podrán concertar contratos para la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.

#### **Artículo 15. Contrato por obra o servicio determinado**

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

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

A) Trabajos de reparación de las instalaciones.

B) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún 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 paletas para productos hortofrutícolas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio.

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

#### **Artículo 16. Contratos para la formación**

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los/as trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

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

c) Expirada la duración del contrato, el/la trabajador/a no podrá ser contratado/a bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15 por ciento durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional. En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica.

e) El salario a percibir por el/la trabajador/a contratado en formación será el 75, 85 y 95 por ciento del salario del ayudante, cuando se refiera a personal de fábrica, o taller, y del auxiliar cuando se trate de personal administrativo, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente, según consta en la tabla salarial del presente convenio.

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

#### **Artículo 17. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. El abono de las mismas se hará a razón de: salario base del convenio más la "antigüedad consolidada", incrementado con lo que hubiera correspondido percibir por el concepto de plus de convenio, de haberse trabajado dichos días de vacaciones.

Si la cifra resultante de la suma de los conceptos anteriores fuese inferior a la media del salario real obtenido durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se pagarán a razón de este último promedio.

Las empresas confeccionarán dentro del primer trimestre de cada año el calendario laboral anual. En dicho calendario se especificará la fecha de inicio de las vacaciones retribuidas, que serán preferentemente en los meses de junio, julio o agosto. Caso de que por necesidades de producción o por cualquier otra causa, la empresa intentara modificar la fecha de iniciación de las vacaciones, deberá notificarlo a los/as representantes sindicales con una antelación mínima de 20 días. Si los/as trabajadores/as no estuvieran conformes con dicha modificación, reclamarán ante la comisión paritaria del convenio y, contra el acuerdo de ésta, podrán recurrir al Juzgado de lo Social.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

**Artículo 18. Jornada laboral**

La jornada ordinaria anual durante toda la vigencia del convenio será de 1.750 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

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

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

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

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/as representantes legales de los/as trabajadores/as, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de siete a nueve horas o en cómputo semanal de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

El/la empresario/a podrá distribuir irregularmente 125 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los/as afectados/as y a la representación de los trabajadores/as.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regulada.

La dirección deberá comunicar por escrito a los/as trabajadores/as afectados/as, al comité de empresa o delegados/as de personal la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana, indicando la forma y periodo para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere las pactadas en el convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales, y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 31 de enero de cada año, se registrarán por el mismo. Cuando no exista representación legal de los/as trabajadores/as, las empresas que pacten con sus trabajadores/as otro calendario laboral, deberán remitir copia del mismo, debidamente firmada por los trabajadores y la empresa, a la comisión paritaria antes del día 15 de febrero de cada año. A estos efectos, se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede del CRL de Álava, calle Landaberde, número 35, bajo, Vitoria-Gasteiz.

Aquellas empresas que no elaboren un calendario propio o no lo remitan a la comisión paritaria en el plazo establecido para ello, cuando resultara preceptivo, se entiende que aceptan el calendario laboral del convenio que se adjunta como anexo II del mismo, siendo éste de

cumplimiento obligatorio para todos/as los/as trabajadores/as de esas empresas, salvo que en el transcurso del mismo pueda modificarse. El calendario laboral deberá estar expuesto en cada centro de trabajo en lugar bien visible.

#### **Artículo 19. Baja por enfermedad**

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento del salario pactado en el convenio a partir del 21 día de la baja.

#### **Artículo 20. Prestación por accidente**

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio durante el plazo máximo de diez meses.

#### **Artículo 21. Pluses especiales**

En aquellas actividades que se aprecie la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal que desempeñe dichos puestos de trabajo, un plus de 20, 25 o 30 por ciento sobre salario base del convenio, según que existan uno o concurren dos o tres, respectivamente.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrá un incremento de un 25 por ciento sobre el salario base del convenio. Se exceptúan de la percepción de este plus aquellos trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos.

#### **Artículo 22. Licencias y permisos**

Todo el personal que contraiga matrimonio en cualquier fecha del año, tendrá derecho al disfrute de veinte días naturales de licencia, retribuida a razón de salario base convenio, "antigüedad consolidada", y plus convenio.

El/la trabajador/a tendrá derecho a permiso retribuido en función de salario base y plus convenio, por las siguientes causas:

– Alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de: cónyuge, hijos/as, padres, madres, por consanguinidad o afinidad, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as naturales o políticos: tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad. Cuando dicho desplazamiento supere los 400 Km., esta licencia se verá incrementada en un día más. En el caso de alumbramiento de esposa, de los tres días de permiso, uno de ellos al menos será laborable.

Se entenderá por enfermedad grave la que precise ingreso en la clínica.

Se entenderá por operación o intervención quirúrgica grave la que se practique con anestesia total.

Caso de que el parto de la esposa se produjera en viernes, se concederá un día más de permiso.

– En caso de intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario de padres, hijo/as o cónyuge, se concederá un día de permiso.

– Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

– Por matrimonio de padres-madres, hijos/as o hermanos/as, por consanguinidad o afinidad: un día.

– Durante un día, por traslado de su domicilio habitual. Caso de que el traslado se efectúe a localidad de diferente provincia, el permiso sería de dos días.

**Artículo 23. Obligatoriedad de preaviso**

Los/as trabajadores/as que deseen resolver voluntariamente su contrato, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa con una semana de antelación. Caso de no hacerlo así, en la liquidación, la semana anterior al cese voluntario se abonará exclusivamente con el salario base del presente convenio.

La empresa, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a seis meses está obligada a notificar al trabajador la terminación del contrato y de la relación laboral con una antelación de 15 días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono a favor del trabajador/a del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

**Artículo 24. Excedencia por cargo sindical**

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno comarcal, provincial o nacional de una central sindical, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reintegro será automático y, el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

**Artículo 25. Notificación en caso de sanción**

Las empresas notificarán al comité de empresa o a los/as delegados/as de personal, en su caso, con una antelación mínima de 48 horas, las sanciones de despido que vayan a producirse.

Cuando un/a trabajador/a ostente cargo de representación sindical, miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, será preceptiva la apertura previa de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. En el expediente serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

**Artículo 26. Secciones sindicales y sus delegados/as**

Las centrales sindicales legalizadas, podrán constituir secciones sindicales en aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen más de 50 trabajadores/as de plantilla, cuando cuenten en ella con un mínimo de afiliación que represente al menos el 20 por ciento de la plantilla.

Al frente de la sección sindical habrá un delegado/a, trabajador/a de la empresa, que dispondrá como máximo, de 16 horas que serán retribuidas por todos los conceptos, para desempeñar funciones dentro del centro de trabajo, durante la jornada laboral. Caso de coincidir el cargo de delegado/a con otro electivo de representación sindical, el disfrute de las horas mencionadas se absorberá dentro de las señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as delegados/as utilizarán las dieciséis horas, sin detrimento del proceso productivo y sin menoscabo de la organización del trabajo, poniéndolo siempre previamente en conocimiento del empresario.

**Artículo 27. Funciones de los/las representantes sindicales**

Los delegados/as, vocales del comité, y delegados/as de secciones sindicales, tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Utilizar un tablón de anuncios para fijar comunicaciones e información de exclusivo contenido sindical o de interés laboral. Dichas comunicaciones e informes irán siempre firmados.

b) A que les sea facilitado un local adecuado a las posibilidades de la empresa, para la celebración de reuniones cuando aquella cuente con más de 25 trabajadores/as fijos/as de plantilla.

c) Los comités de empresa tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y muy concretamente, serán informados en materia de: clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo e implantación de primas, destajos, tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo.

d) A reunirse todos con la dirección, al menos una vez al semestre, para intercambiar información sobre la situación y marcha general de la empresa.

**Artículo 28. Asambleas**

Las empresas con más de 25 trabajadores/as de plantilla autorizarán la celebración de asambleas en sus centros de trabajo, con las siguientes condiciones:

- 1º. Que se celebren fuera de las horas de trabajo.
- 2º. Que sean convocadas por el comité o delegado/a de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla.
- 3º. Que sean para toda la plantilla.
- 4º. Que se notifique su celebración con una antelación mínima de 48 horas.

**Artículo 29. Finiquitos**

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito, se firmarán en presencia de un representante de los/as trabajadores/as cuando el finiquitado así lo solicite, facilitándole la empresa al trabajador/a una copia con una semana de antelación al cese.

Una vez firmado por el/la trabajador/a, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios a los cinco días laborales, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

**Artículo 30. Gratificación por jubilación**

Las empresas concederán a todo el personal, en el momento de jubilarse, un mes retribuido de vacaciones.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre sustitución y renovación de plantillas suscrito entre Confebask y las centrales sindicales UGT, ELA, CCOO. y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución.

**Artículo 31. Dietas**

Durante la vigencia del convenio el importe de la dieta completa será de 38 euros, y de 16,50 euros el de la media dieta, para todas las categorías. Cuando el trabajador, cumpliendo órdenes del empresario/a, haya de efectuar desplazamientos en su propio coche, se le abonará a razón de 0,35 euros Km. recorrido.

**Artículo 32. Ropa de trabajo**

A todos/as los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, se les dará dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado, al año. El primero a los quince días de su ingreso en la empresa, y el segundo a los seis meses del anterior, y así sucesivamente.

No obstante, las empresas vendrán obligadas a sustituir, en cualquier momento, la ropa de trabajo de los/as trabajadores/as cuando la misma se deteriore por el trabajo, previa entrega por parte del trabajador/a de la ropa deteriorada.

**Artículo 33. Utillaje**

Las empresas se comprometen a proporcionar a los/as trabajadores/as, todos los útiles y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

**Artículo 34. Condiciones más beneficiosas**

Al ser considerados mínimos los salarios y demás condiciones contenidas en este convenio, se respetarán las que sean más beneficiosas y que viniesen disfrutando el personal afectado.

**Artículo 35. Absorción y compensación**

Las condiciones económicas pactadas en este convenio, formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos, absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

**Artículo 36. Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

Las empresas se comprometen a seguir cubriendo, por medio de una compañía aseguradora, una indemnización de 25.000 euros en el caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional; 40.000 euros en el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual y 59.000 euros en el supuesto de invalidez absoluta para todo trabajo.

Si como consecuencia de accidente laboral, de accidente in itinere, o enfermedad profesional, se concediera al trabajador/a una invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o fallecimiento, será responsable del pago de la indemnización prevista en el artículo 36 del presente convenio, la compañía aseguradora que tuviera la empresa en el momento del accidente y no a la fecha del dictamen de la UMVI o resolución administrativa, aunque el/la trabajadora hubiera causado baja en la empresa con independencia del motivo o causa de la misma.

La fotocopia de la póliza del seguro se expondrá en el tablón de anuncios, o en su defecto, se facilitará copia a los representantes legales de los trabajadores.

La fecha de entrada en vigor de las cantidades anteriormente reseñadas será a partir de los 15 días desde la publicación de este convenio en el BOTHA.

**Artículo 37. Comisión paritaria**

Como órgano de interpretación del convenio, se crea una comisión paritaria, cuya composición es la siguiente:

Presidente/a: el/la del convenio, con funciones de moderador, con voz y sin voto, o en su defecto, la persona en quien él delegue.

Vocales: ocho vocales, cuatro por la representación económica y otros cuatro por la parte social, que serán designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio de acuerdo con su representatividad, miembros todos ellos de la mesa negociadora. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Los vocales podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores/as. Los/as asesores/as tendrán voz pero no voto.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta comisión, cuyo domicilio se fija en la sede social del Consejo de Relaciones Laborales, calle Landaberde, 35, bajo, de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 38. Ausencias de cargos sindicales**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 39. 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.

**Artículo 40. Faltas leves**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 41. Faltas graves**

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

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

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

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

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

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

7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.

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

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

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

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

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros/as trabajadores/as sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

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

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

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores/as 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/as, al empresario/a, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

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

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

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

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

#### **Artículo 42. Faltas muy graves**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

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

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

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

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

#### **Artículo 43. Graduación de las sanciones**

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

— Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

— Por faltas graves:

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

— Por faltas muy graves:

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

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as 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, o pone del interesado/a, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si hubiera.

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

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

#### **Artículo 44. Prescripción**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

1. Faltas leves: diez días.
2. Faltas graves: veinte días.
3. Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 45. Promoción de oficialidad**

Las partes firmantes de este convenio, acuerdan aunar sus esfuerzos en aras a conseguir el apoyo de las Instituciones para fomentar una adecuada formación permanente, que posibilite la promoción y la creación de personal cualificado.

Las empresas están obligadas a conceder los permisos necesarios para que los/as trabajadores/as puedan concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

#### **Artículo 46. Clasificación profesional**

La clasificación se establece en función de los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, estableciendo las divisiones funcionales y grupos profesionales, por aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores / as.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo.

Todos los trabajadores/as serán adscritos a una división funcional y a un grupo profesional.

Las categorías profesionales se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los términos siguientes:

- **Técnicos/as:** es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- **Empleados/as:** es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

• **Operarios/as:** es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores son:

I. Conocimientos.

Factor que considera, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

II.

III.

IV. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

V. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

VI. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

VII. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Aplicando los factores anteriores se establecen 8 Grupos Profesionales numerados del 0 al 7 que son los siguientes:

G	TÉCNICOS/AS	EMPLEADOS/AS	OPERARIOS/AS
0		Director/a general	
1	Proyectista	Jefe/a administrativo/a Jefe/a de ventas	
2		Oficial de 1ª	Encargado/a general Encargado/a de sección Preparador/a trazador 1ª
3	Oficial de 2ª Delineante		Conductor/a de 1ª
4			Oficial de 2ª
5		Viajante y corredor de plaza	Conductor/a de 2ª Almacenero/a Capataz de especialistas Medidor/ar
6			Ayudante/a Guarda y Capataz de peones
7	Auxiliar delineante Auxiliar	Vigilante, portero/a, pesador/a ordinario Auxiliar de ventas	Peón/a especialista Peón/a Limpiador/a

#### Artículo 47. Movilidad funcional

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este convenio.

#### Artículo 48. Trabajos de nivel retributivo superior

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el/la trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de un nivel retributivo superior al que tuviera reconocido, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, el/la trabajador/a podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de un nivel retributivo superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el nivel retributivo asignado y el de la función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de un grupo profesional superior que el/la trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

#### **Artículo 49. Trabajos de nivel retributivo inferior**

La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un/a trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un nivel retributivo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el/la trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel retributivo y función anterior, le corresponda.

A un/a trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un nivel retributivo inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de un nivel retributivo inferior hubiera sido solicitado por el trabajador/a, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de un nivel retributivo superior a aquel por el que se le retribuye.

#### **Artículo 50. Seguridad y salud laboral**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los/as trabajadores/as, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la LPRL y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de una comisión paritaria de seguridad y salud, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial, firmantes del convenio.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la comisión paritaria, en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, calle Landaberde, 35, bajo de Vitoria Gasteiz.

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

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

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

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

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Los costes que ocasionen las actuaciones previstas en el presente artículo, serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia comisión paritaria.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente capítulo.
- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Igualmente, podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes de los mismos.
- Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas.
- Mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cualesquiera otras que le sean encomendadas por acuerdo de la comisión paritaria de interpretación.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes, y aquéllos que interpreten el presente capítulo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3. Planificación de la acción preventiva. El empresario desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

El/la empresario/a realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/as trabajadores/as con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el plan de prevención de riesgos laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los/as delegados/as de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El plan de prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los/as trabajadores/as en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los/as trabajadores/as.

g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/as trabajadores/as, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

4. Información. La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador y puesta en conocimiento de la representación de los/as trabajadores/as.

5. Medidas de emergencia. Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el plan de prevención.

La designación de los/as trabajadores/as afectados/as por esta medida se deberá consultar con los/as representantes de los trabajadores/as o directamente con los/as trabajadores/as afectados en caso de no existir esta representación.

6. Riesgo grave e inminente. 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/as trabajadores/as y el comité de seguridad y salud o el delegado/a de prevención en su caso.

7. Protección de trabajadores/as sensibles a determinados riesgos. En el caso de que el servicio de prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos; el/la empresario/a determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho/a trabajador/a es adecuado previa consulta al comité de seguridad y salud o delegados/as de prevención en su caso.

8. Vigilancia de la salud. Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador/a. Esta renuncia sólo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

Alveolitis alérgica extrínseca;

Asma laboral;

Manipulación manual de cargas;

Movimientos repetitivos;

Neuropatías por presión;

Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador/a. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador/a afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RCL 1997, 208), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los/as trabajadores/as y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Información, consulta y participación

9. Representación y coordinación. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de salud y seguridad de los/as trabajadores/as propios/as. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros operarios que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal.

Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

En cualquier caso, los/as delegados/as de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario/a, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por trabajadores/as de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado/a de prevención en dicho centro.

Los/as delegados/as de prevención deberán tener la condición de representantes de los/as trabajadores/as, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador/a que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

10. Comité de seguridad y salud. En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores/as se constituirá, un comité de seguridad y salud en el trabajo formado por al menos dos delegados/as de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

11. Documentación. En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del comité de salud y seguridad, también las observaciones que la representación legal de los/as trabajadores/as consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

12. Formación de los/as delegados/as de prevención. La empresa garantizará que los delegados/as de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

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

#### Formación en materia preventiva

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo el personal reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo/a trabajador/a que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de trabajadores/as designados/as, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el anexo iv del RD 39/1997.

d) Formación para empresarios/as que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del RD 39/1997, de 17 de enero de 1997.

**Artículo 51. Elecciones sindicales**

Caso de producirse la vacante de un cargo sindical, por cualquier causa, incluida la destitución, se procederá a la designación de un/a sustituto/a, la cual se efectuará de la forma siguiente:

a) Automáticamente por el/la trabajador/a que hubiese seguido en votos, de acuerdo con el acta de la última elección sindical.

b) Si no fuese posible la aplicación del anterior procedimiento, se convocará elección para cubrir la vacante producida.

**Artículo 52. Horas extraordinarias**

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al acuerdo interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las centrales sindicales ELA-STV, CCOO, UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. — Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. — Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el art. 2-c. En estos casos esas horas se abonarán con el recargo que ambas partes acuerden.

**Artículo 53. Empresas de trabajo temporal**

Los/as trabajadores/as puestos/as a disposición de las empresas usuarias por los servicios de las ETTS, percibirán el 100 por ciento de la retribución pactada en el convenio de encuadramientos de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de trabajo.

**Artículo 54. Formación profesional**

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación continua de los/as trabajadores/as del sector de la madera. A la firma del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de formación continua integrada por tres trabajadores/as que serán designados por las centrales

sindicales firmantes de este convenio, de acuerdo con su representatividad y tres representantes de las empresas, que tendrá por objeto promover y evaluar los planes de formación y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales.

Las empresas propondrán a la comisión paritaria sus necesidades de formación en las mismas y determinar los cursos que sean de interés para la formación de los/as trabajadores/as de este sector.

Dichos planes se ajustarán a lo establecido en los acuerdos de formación continua a nivel tanto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como Estatal.

#### **Artículo 55. PRECO**

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

Dicho acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio, con preferencia a cualquier otra instancia.

#### **Artículo 56. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial**

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

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

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del ET, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el convenio.

#### **1. Procedimiento.**

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la comisión paritaria del convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los/as delegados/as de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La comisión paritaria del convenio provincial dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la ley para la igualdad.

En el supuesto de que la comisión paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al PRECO.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el Decreto 471/2013 de 30 de diciembre, de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de convenios colectivos.

Normas supletorias. En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Calendario laboral del convenio para las industrias de la madera de Álava para 2016

Enero							Febrero							Marzo							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13	
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20	
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27	
25	26	27	28	29	30	31	29							28	29	30	31				
Horas 136							Horas 168							Horas 160							
Abril							Mayo							Junio							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
				1	2	3							1				1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				
Horas 152							Horas 176							Horas 176							
Julio							Agosto							Septiembre							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31					26	27	28	29	30			
Horas 160							Horas 168							Horas 176							
Octubre							Noviembre							Diciembre							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
					1	2		1	2	3	4	5	6				1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	
24	25	26	27	28	29	30	29	29	30					26	27	28	29	30	31		
31							Horas 168							Horas 136							

Total horas	1.920	Total días laborables	219
Horas convenio	1.750	Días laborables convenio	218,75
Vacaciones	168	Horas a compensar por exceso de jornada	2

	Festivo
	CH

## Tablas 2016 industria de la madera

Categorías profesionales	Base convenio	Plus convenio	Plus extras	Paga san jose	Pagas verano/ navidad	Bruto anual
<b>Personal de fábrica -taller</b>						
Encargado/a general	45,09	3,45	0,79	901,73	1.352,59	22.478,36
Encargado/a de sección	43,32	3,43	0,79	866,38	1.299,57	21.685,76
Talista y modelista 1ª	42,12	3,36	0,79	842,34	1.263,51	21.129,71
Preparador/a trazador 1ª	40,62	3,34	0,79	812,44	1.218,67	20.458,46
Oficial de 1ª	39,44	3,34	0,73	788,81	1.183,22	19.826,55
Oficial de 2ª	37,62	3,26	0,73	752,45	1.128,68	18.993,30
Medidor/a	35,61	3,24	0,73	712,25	1.068,38	18.092,84
Ayudante	34,18	3,17	0,73	683,57	1.025,35	17.433,41
Peón/a especialista	32,70	3,12	0,73	654,08	981,11	16.762,06
Peón/a	30,71	3,06	0,73	614,28	921,42	15.858,46
Limpiador/a	27,98	3,00	0,70	559,54	839,31	14.569,25
Limpiador/a por horas	3,86	0,49	0,70	77,16	115,75	-
Contrato formación 1º año	25,65	2,39	0,54	513,08	769,62	13.070,92
Contrato formación 2º año	29,04	2,71	0,63	580,75	871,13	14.829,58
Contrato formación 3º año	32,44	3,04	0,70	648,82	973,24	16.567,94
<b>Subalternos/as</b>						
Conductor/a de 1ª	1.178,01	3,26	0,79	785,35	1.178,01	19.638,79
Conductor/a de 2ª, almacenero/a	1.090,02	3,17	0,73	726,68	1.090,02	18.214,64
Capataz de especialistas	1.090,02	3,17	0,73	726,68	1.090,02	18.214,64
Guarda y capataz de peones/as	1.025,61	3,15	0,73	683,74	1.025,61	17.263,73
Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	984,88	3,12	0,73	656,59	984,88	16.657,08
<b>Personal administrativo y técnico</b>						
Jefe/a administrativo	1.530,35	3,57	0,83	1.020,23	1.530,35	24.969,20
Proyectista	1.434,05	3,48	0,83	956,04	1.434,05	23.532,19
Oficial de 1ª	1.264,65	3,36	0,79	843,10	1.264,65	20.940,08
Oficial de 2ª y delineante	1.178,01	3,26	0,79	785,35	1.178,01	19.638,79
Auxiliar	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97
Delineante auxiliar o calcador	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97
Contrato formación 1º año	690,24	2,29	0,54	460,17	690,24	11.750,46
Contrato formación 2º año	782,29	2,61	0,63	521,52	782,29	13.353,72
Contrato formación 3º año	874,33	2,91	0,70	582,88	874,33	14.918,59
<b>Personal de ventas</b>						
Jefe/a de ventas	1.530,35	3,57	0,83	1.020,23	1.530,35	24.969,20
Viajante y corredor de plaza	1.098,66	3,24	0,79	732,44	1.098,66	18.468,59
Auxiliar de ventas	920,33	3,06	0,73	613,55	920,33	15.691,97

Tablas 2017 industria de la madera

Categorías profesionales	Base convenio	Plus convenio	Plus extras	Paga san jose	Pagas verano/ navidad	Bruto anual
<b>Personal de fábrica -taller</b>						
Encargado/a general	45,54	3,49	0,80	910,75	1.366,12	22.703,14
Encargado/a de Sección	43,75	3,47	0,80	875,04	1.312,56	21.902,62
Talista y modelista 1ª	42,54	3,40	0,80	850,76	1.276,15	21.341,00
Preparador/a trazador 1ª	41,03	3,38	0,80	820,57	1.230,85	20.663,04
Oficial de 1ª	39,83	3,38	0,73	796,70	1.195,05	20.024,82
Oficial de 2ª	38,00	3,29	0,73	759,97	1.139,96	19.183,24
Medidor/a	35,97	3,27	0,73	719,37	1.079,06	18.273,77
Ayudante	34,52	3,20	0,73	690,40	1.035,61	17.607,74
Peón/a especialista	33,03	3,15	0,73	660,62	990,93	16.929,68
Peón/a	31,02	3,09	0,73	620,42	930,64	16.017,05
Limpiador/a	28,26	3,03	0,70	565,14	847,70	14.714,94
Limpiador/a por horas	3,90	0,50	0,70	77,94	116,90	-
Contrato formación 1º año	25,91	2,42	0,54	518,21	777,32	13.201,62
Contrato formación 2º año	29,33	2,73	0,63	586,56	879,84	14.977,87
Contrato formación 3º año	32,77	3,07	0,70	655,31	982,97	16.733,62
<b>Subalternos/as</b>						
Conductor/a de 1ª	1.189,79	3,29	0,80	793,20	1.189,79	19.835,18
Conductor/a de 2ª, almacenero/a	1.100,92	3,20	0,73	733,95	1.100,92	18.396,79
Capataz de especialistas	1.100,92	3,20	0,73	733,95	1.100,92	18.396,79
Guarda y capataz de peones/as	1.035,87	3,18	0,73	690,58	1.035,87	17.436,37
Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	994,73	3,15	0,73	663,16	994,73	16.823,65
<b>Personal Administrativo y Técnico</b>						
Jefe/a administrativo	1.545,66	3,60	0,84	1.030,43	1.545,66	25.218,89
Proyectista	1.448,39	3,52	0,84	965,60	1.448,39	23.767,51
Oficial de 1ª	1.277,30	3,40	0,80	851,53	1.277,30	21.149,48
Oficial de 2ª y delineante	1.189,79	3,29	0,80	793,20	1.189,79	19.835,18
Auxiliar	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89
Delineante auxiliar o calcador/a	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89
Contrato formación 1º año	697,15	2,32	0,54	464,77	697,15	11.867,97
Contrato formación 2º año	790,11	2,63	0,63	526,74	790,11	13.487,25
Contrato formación 3º año	883,07	2,94	0,70	588,71	883,07	15.067,77
<b>Personal de Ventas</b>						
Jefe/a de ventas	1.545,66	3,60	0,84	1.030,43	1.545,66	25.218,89
Viajante y corredor/a de plaza	1.109,64	3,27	0,80	739,76	1.109,64	18.653,27
Auxiliar de ventas	929,54	3,09	0,73	619,69	929,54	15.848,89

## Tablas 2018 industria de la madera

Categorías profesionales	Base convenio	Plus convenio	Plus extras	Paga san jose	Pagas verano/ navidad	Bruto anual
<b>Personal de fábrica -taller</b>						
Encargado/a general	45,99	3,52	0,80	919,85	1.379,78	22.930,17
Encargado/a de Sección	44,19	3,50	0,80	883,79	1.325,69	22.121,64
Talista y modelista 1ª	42,96	3,43	0,80	859,27	1.288,91	21.554,41
Preparador/a trazador 1ª	41,44	3,41	0,80	828,77	1.243,16	20.869,67
Oficial de 1ª	40,23	3,41	0,74	804,67	1.207,00	20.225,07
Oficial de 2ª	38,38	3,33	0,74	767,57	1.151,36	19.375,07
Medidor/a	36,33	3,31	0,74	726,57	1.089,85	18.456,50
Ayudante	34,87	3,24	0,74	697,31	1.045,96	17.783,82
Peón/a especialista	33,36	3,18	0,74	667,22	1.000,83	17.098,98
Peón/a	31,33	3,12	0,74	626,63	939,94	16.177,22
Limpiador/a	28,54	3,06	0,71	570,79	856,18	14.862,09
Limpiador/a por horas	3,94	0,50	0,71	78,71	118,07	-
Contrato formación 1º año	26,17	2,44	0,55	523,39	785,09	13.333,64
Contrato formación 2º año	29,62	2,76	0,64	592,42	888,63	15.127,65
Contrato formación 3º año	33,09	3,10	0,71	661,87	992,80	16.900,95
<b>Subalternos/as</b>						
Conductor/a de 1ª	1.201,69	3,33	0,80	801,13	1.201,69	20.033,53
Conductor/a de 2ª, almacenero/a	1.111,93	3,24	0,74	741,29	1.111,93	18.580,76
Capataz de especialistas	1.111,93	3,24	0,74	741,29	1.111,93	18.580,76
Guarda y capataz de peones	1.046,23	3,21	0,74	697,48	1.046,23	17.610,73
Vigilante, portero/a, pesador/a, ord.	1.004,68	3,18	0,74	669,79	1.004,68	16.991,89
<b>Personal Administrativo y Técnico</b>						
Jefe/a administrativo	1.561,11	3,64	0,84	1.040,74	1.561,11	25.471,08
Proyectista	1.462,87	3,55	0,84	975,25	1.462,87	24.005,19
Oficial de 1ª	1.290,07	3,43	0,80	860,04	1.290,07	21.360,97
Oficial de 2ª y delineante	1.201,69	3,33	0,80	801,13	1.201,69	20.033,53
Auxiliar	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37
Delineante auxiliar o calcador/a	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37
Contrato formación 1º año	704,12	2,34	0,55	469,42	704,12	11.986,65
Contrato formación 2º año	798,01	2,66	0,64	532,01	798,01	13.622,12
Contrato formación 3º año	891,90	2,97	0,71	594,60	891,90	15.218,45
<b>Personal de Ventas</b>						
Jefe/a de ventas	1.561,11	3,64	0,84	1.040,74	1.561,11	25.471,08
Viajante y corredor/a de plaza	1.120,74	3,31	0,80	747,16	1.120,74	18.839,81
Auxiliar de ventas	938,83	3,12	0,74	625,89	938,83	16.007,37