Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA PARA LA PROVINCIA DE SALAMANCA AÑOS 2014-2019

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA
N.º 126 • Lunes 2 de Julio de 2018

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El presente Convenio, que suscriben la Asociación de Empresarios de la Madera (FAMSA), la Confederación de Organizaciones de Empresarios Salmantinos (CONFAES) y las Centrales Sindicales -UGT y -CC.OO., se extenderá a la Provincia de Salamanca. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades del sector de la madera y del mueble.

Asimismo el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, con excepción del personal de alta dirección definido en el art. 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA Y DURACIÓN

El Convenio entra en vigor el día 1 de Enero de 2014, sea cual sea la fecha de su publicación, finalizando el 31 de Diciembre de 2019.

No obstante lo anterior, una vez finalizada su temporalidad, se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc., si producen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos o de otra naturaleza pactados en este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones y mejoras pactadas.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ARTÍCULO 6. GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la fecha de formalización del Convenio, que se mantendrán estrictamente a título personal, excepto el complemento de antigüedad, al haber sido consolidado y suprimido, en las condiciones reguladas en el art. 20 del presente Convenio.

ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que si la Oficina Territorial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo homologara en su totalidad, quedaría sin eficacia práctica, debiéndose considerar su contenido en la totalidad.

ARTÍCULO 8. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9. JORNADA LABORAL

Durante la vigencia del actual convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

Las empresas que por necesidad de carga, descarga y terminación para entrega podrán trabajar la jornada del sábado.

Distribución de la jornada

1º. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el párrafo 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 periodos 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 sólo una 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 arts. 34 y 41 del L.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 siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas, en cómputo semanal dichos limites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco 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 seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. 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.

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

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

ARTÍCULO 10. VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de treinta días de vacaciones retribuidas, para todas las categorías, fijándose en 22 días laborables de lunes a viernes, 4 sábados y 4 domingos, disfrutándose preferentemente en periodo estival.

Las empresas con los representantes de los trabajadores o en su defecto con estos mismos, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año y que será expuesto en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 11. FALTAS Y SANCIONES

Por lo que respecta a la normativa de faltas y sanciones, habrán de atenerse las empresas y trabajadores, a quienes afecta este Convenio, a lo previsto en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 12. CESES Y PREAVISOS

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

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

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

- Técnicos: 1 mes
- Resto del personal: 15 días naturales

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

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

ARTÍCULO 13. RETRIBUCIONES

Las retribuciones que se establecen en este Convenio se consideran mínimas y de obligado cumplimiento y son las recogidas en el Anexo I del presente texto

Las tablas salariales aplicables a los años 2014, 2015 y 2016; serán las mismas que en el año 2013 sin establecerse incremento alguno.

Para el año 2017, el incremento salarial será de un 1,5% sobre el salario percibido en 2016.

Para el año 2018, el incremento salarial será de un 1,5% sobre las tablas salariales del año 2017.

Para el año 2019, el incremento salarial será de un 1,5% sobre las tablas salariales del año 2018.

ARTÍCULO 14. PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a cada trabajador, en concepto de plus de transporte, la cantidad reflejada en al anexo I por jornada realmente trabajada y completa.

Dicho plus no absorbible por otro concepto.

Se considera excepción la falta por consulta médica justificada.

La aplicación efectiva de este artículo será a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

ARTÍCULO 15. PLUS CONVENIO

Las empresas abonarán a cada trabajador mensualmente, en concepto de plus convenio, la cantidad reflejada en al anexo I.

ARTÍCULO 15.bis.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector, condición determinada por su participación en la negociación colectiva del presente convenio, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 40 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector partícipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establece la siguiente clasificación de Grupos Profesionales:

Grupo 3: Encargado General.

Grupo 4: Encargado de Sección, Profesionales de Oficio Especial (Oficial de la, Conductor de 1ª, Oficial de la Administrativo)

Grupo 5: Oficial de 2ª, Esp. de Serie, Conductor de 2ª, Oficial de 2ª, Administrativo.

Grupo 6: Ayudante de Oficial, Peón Especialista, Almacenero, Auxiliar Administrativo, Mecanógrafo, Telefonista.

Grupo 7: Peón

Apéndice: En Formación 1er. Año, En Formación 2º Año, Aspirante de 1er. Año Aspirante de 2º Año.

Para efectuar la misma, se otorga a todos los Oficiales de la de los distintos oficios profesionales, a los Oficiales de la Administrativos, y a los Conductores de la, la consideración y tratamiento de Profesionales de Oficio Especial, integrándoseles en el Grupo Profesional 4.

Las partes negociadoras acuerdan adecuar el nivel retributivo de las Categorías que integran el Grupo Profesional 4, elevándolo progresivamente por partes iguales al salario del Encargado de Sección, durante los cuatro años de vigencia del Convenio.

De igual modo, acuerdan adecuar el nivel retributivo de las Categorías que integran el Grupo Profesional 6, elevándolo progresivamente por partes iguales al salario del Ayudante de Oficial, durante los cuatro años de vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 17. REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 18. DIETAS Y KILOMETRAJE

Las empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de media dieta y dieta completa, la cantidad de establecida en el anexo I del convenio. En todo caso, cuando haya pernocta, los gastos de la misma correrán a cargo de la empresa, pudiendo elegir la empresa el lugar de alojamiento, que reunirá unas condiciones mínimas suficientes.

La empresa podrá no abonar esas cantidades siempre que corra con los gastos originados por el desplazamiento, manutención y pernocta.

Cuando el trabajador voluntariamente y de conformidad con la empresa utilice su propio vehículo para efectuar desplazamientos o trabajos, por razones de servicio, la empresa está obligada al abono de 0,19 euros por km recorrido.

ARTÍCULO 19. REVISIÓN SALARIAL

Las partes acuerdan que de publicarse un nuevo convenio estatal sector de la madera, se procederá, de ser necesario, a equiparar las tablas del 2019 con la retribución mínima que pudiese fijarse en el convenio estatal en caso de que se deba producir un aumento de las retribuciones salariales de los trabajadores, las empresas deberán actualizar dichas remuneraciones con efectos desde el 1 de enero del año 2020.

Si la variación del IPC entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019 superase el 4,5 %, el exceso sobre dicho porcentaje servirá de base para los incrementos que se acuerden para el año 2020.

ARTÍCULO 20. ANTIGÜEDAD

Desde el 31 de diciembre de 2004 no se devengan nuevos derechos en concepto de antigüedad, quedando por tanto suprimida a partir de dicha fecha. No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 31 de diciembre de 2004 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada, computándose por años completos hasta la fecha antes mencionada, a razón de un uno por ciento por año completamente trabajado en la empresa, sin prorrateos de ningún tipo.

Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «Antigüedad Consolidada», no siendo absorbible ni compensable, quedando invariable, sin que se modifique en ningún sentido y por ninguna causa.

ARTÍCULO 21. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas abonarán a los trabajadores dos pagas extraordinarias de cuarenta y cinco días de salario, más antigüedad consolidada (en su caso), que se harán efectivas antes de los días 30 de Junio y 20 de Diciembre, respectivamente.

ARTÍCULO 22. PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III del presente Convenio Colectivo, Cuadro de Permisos y Licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

ARTÍCULO 23. INDEMNIZACIONES

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

a) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2014 a 2018: 16.114,80 €

Año 2019: 16.900 €

b) En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2014 a 2018: 20.626 €

Año 2019: 21.600 €

c) En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2014 a 2018: 10.743 €

Año 2019: 11.280 €

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el trabajador, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

La aplicación efectiva de este artículo será a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

ARTÍCULO 24. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, exceptuando el accidente in itinere, las empresas abonarán hasta el 100% de la base reguladora, durante un periodo máximo de doce meses, a contar desde el día siguiente de la fecha de la baja.

En caso de hospitalización y mientras dure esta, por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán el 50% de la base reguladora los tres primeros días de baja y, a partir del cuarto día, el 85% de la base reguladora hasta 180 días.

ARTÍCULO 25. ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo (monos o buzos) al año.

Dichas prendas de trabajo serán entregadas por parte de la empresa a los trabajadores en los meses de enero y julio. Todo el personal está obligado a la utilización de dichas prendas.

ARTÍCULO 26. PERIODOS DE PRUEBA

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

a) Grupo 1 y 2, seis meses.

b) Grupos 3 y 4, dos meses.

c) Grupo 5, un mes.

d) Grupo 6 y 7, quince días.

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

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

ARTÍCULO 27. CONTRATOS FORMATIVOS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 28. JUBILACIÓN PARCIAL

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

ARTÍCULO 29. CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

1° La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

2° Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3° Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

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

5° Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

ARTÍCULO 30. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 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, definidas como tales en el art. 2 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del art. 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, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa. En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el art. 12 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 15 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. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

ARTÍCULO 31. 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. 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.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Legislación supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector de la Madera que estuviera en vigor y en las resoluciones y acuerdos adoptados por su Comisión Paritaria y su Comisión Negociadora, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición Adicional Segunda. Uso genérico del lenguaje

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras.

Disposición Adicional Tercera. Comisión paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del mismo, siendo su composición: un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija como domicilio la sede de la Unión General de Trabajadores, en C/ Gran Vía, 79-81 de Salamanca.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el art. 82.2.° del Estatuto de los Trabajadores, y el art. 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el art. 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan oponer en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo , siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
b) Razones y fundamentos que entienda 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 veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias, y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL),

Disposición Adicional Cuarta. Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio serán abonados en un periodo máximo de un mes a partir de la fecha de su publicación en el BOP.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Anexo I.

Tablas Salariales 2014

	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
Grupo 3				
Encargado General	35,87	1.614,09	17.120,53	9,77
Grupo 4				
Encargado de Sección	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Profesionales de Oficio especial	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Oficial de 1ª	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Conductor de 1ª	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Oficial de 1ª Administrativo	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Grupo 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Conductor de 2ª	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Oficial de 2ª Administrativo	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Grupo 6				
Ayudante de Oficial	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Peón Especialista, Almacenero	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Auxiliar Administrativo	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Mecanógrafo, Telefonista	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Grupo 7				
Peón	26,78	1.205,01	12.984,31	7,41
Apéndice				
En Formación, 1er, Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
En Formación, 2º Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
Aspirante de 1er. Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
Aspirante de 2º Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59

Plus convenio: 27,09 (325,08 euros al año)
Plus transporte: 2,17 (X día efectivo de trabajo)
Media Dieta: 11,34 Euros
Dieta Completa: 24,94 Euros

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Tablas Salariales 2015

	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
Grupo 3				
Encargado General	35,87	1.614,09	17.120,53	9,77
Grupo 4				
Encargado de Sección	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Profesionales de Oficio especial	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Oficial de 1ª	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Conductor de 1ª	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Oficial de 1ª Administrativo	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Grupo 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Conductor de 2ª	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Oficial de 2ª Administrativo	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Grupo 6				
Ayudante de Oficial	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Peón Especialista, Almacenero	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Auxiliar Administrativo	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Mecanógrafo, Telefonista	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Grupo 7				
Peón	26,78	1.205,01	12.984,31	7,41
Apéndice				
En Formación, 1er, Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
En Formación, 2º Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
Aspirante de 1er. Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
Aspirante de 2º Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59

Plus convenio: 27,09 (325,08 euros al año)
Plus transporte: 2,17 (X día efectivo de trabajo)
Media Dieta: 11,34 euros
Dieta Completa: 24,94 euros

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Tablas Salariales 2016

	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
Grupo 3				
Encargado General	35,87	1.614,09	17.120,53	9,77
Grupo 4				
Encargado de Sección	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Profesionales de Oficio especial	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Oficial de 1ª	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Conductor de 1ª	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Oficial de 1ª Administrativo	33,18	1.493,14	15.897,66	9,07
Grupo 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Conductor de 2ª	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Oficial de 2ª Administrativo	30,49	1.372,20	14.674,79	8,38
Grupo 6				
Ayudante de Oficial	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Peón Especialista, Almacenero	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Auxiliar Administrativo	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Mecanógrafo, Telefonista	27,81	1.251,26	13.451,91	7,68
Grupo 7				
Peón	26,78	1.205,01	12.984,31	7,41
Apéndice				
En Formación, 1er, Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
En Formación, 2º Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
Aspirante de 1er. Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59
Aspirante de 2º Año	23,62	1.062,77	11.546,06	6,59

Plus convenio: 27,09 (325,08 euros al año)
Plus transporte: 2,17 (X día efectivo de trabajo)
Media Dieta: 11,34 euros
Dieta Completa: 24,94 euros

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Tablas Salariales 2017

	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
GRUPO 3				
Encargado General	36,41	1638,36	17377,46	9,92
GRUPO 4				
Encargado de Sección	33,68	1515,54	16135,23	9,21
Profesionales de Oficio especial	33,68	1515,54	16135,23	9,21
Oficial de 1ª	33,68	1515,54	16135,23	9,21
Conductor de 1ª	33,68	1515,54	16135,23	9,21
Oficial de 1ª Administrativo	33,68	1515,54	16135,23	9,21
GRUPO 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	30,95	1392,78	14893,15	8,50
Conductor de 2ª	30,95	1392,78	14893,15	8,50
Oficial de 2ª Administrativo	30,95	1392,78	14893,15	8,50
GRUPO 6				
Ayudante de Oficial	28,23	1270,03	13654,77	7,79
Peón Especialista, Almacenero	28,23	1270,03	13654,77	7,79
Auxiliar Administrativo	28,23	1270,03	13654,77	7,79
Mecanógrafo, Telefonista	28,23	1270,03	13654,77	7,79
GRUPO 7				
Peón	27,18	1223,09	13179,29	7,52
APÉNDICE				
En Formación, 1er. Año	23,97	1078,71	11419,84	6,52
En Formación, 2º Año	23,97	1078,71	11419,84	6,52
Aspirante de 1er. Año	23,97	1078,71	11419,84	6,52
Aspirante de 2º Año	23,97	1078,71	11419,84	6,52

Plus convenio: 27,50 (330 euros al año)
Plus transporte: 2,20 (X día efectivo de trabajo)
Media Dieta: 11,51 euros
Dieta Completa: 25,31 euros

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Tablas Salariales 2018

	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
GRUPO 3				
Encargado General	36,95	1662,94	17638,12	9,97
GRUPO 4				
Encargado de Sección	34,18	1538,27	16377,26	9,26
Profesionales de Oficio especial	34,18	1538,27	16377,26	9,26
Oficial de 1ª	34,18	1538,27	16377,26	9,26
Conductor de 1ª	34,18	1538,27	16377,26	9,26
Oficial de 1ª Administrativo	34,18	1538,27	16377,26	9,26
GRUPO 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	31,41	1413,67	15116,55	8,54
Conductor de 2ª	31,41	1413,67	15116,55	8,54
Oficial de 2ª Administrativo	31,41	1413,67	15116,55	8,54
GRUPO 6				
Ayudante de Oficial	28,65	1289,08	13859,59	7,83
Peón Especialista, Almacenero	28,65	1289,08	13859,59	7,83
Auxiliar Administrativo	28,65	1289,08	13859,59	7,83
Mecanógrafo, Telefonista	28,65	1289,08	13859,59	7,83
GRUPO 7				
Peón	27,59	1241,43	13376,98	7,56
APÉNDICE				
En Formación, 1er. Año	24,33	1094,89	11591,14	6,55
En Formación, 2º Año	24,33	1094,89	11591,14	6,55
Aspirante de 1er. Año	24,33	1094,89	11591,14	6,55
Aspirante de 2º Año	24,33	1094,89	11591,14	6,55

Plus convenio: 27,91 (334,92 euros al año)
Plus transporte: 2,24 (X día efectivo de trabajo)
Media Dieta: 11,68 euros
Dieta Completa: 25,69 euros

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Tablas Salariales 2019

	Salario Día	Paga Extra (2)	Total anual	Hora ordinaria
GRUPO 3				
Encargado General	37,51	1687,88	17902,70	10,22
GRUPO 4				
Encargado de Sección	34,70	1561,34	16622,92	9,49
Profesionales de Oficio especial	34,70	1561,34	16622,92	9,49
Oficial de 1ª	34,70	1561,34	16622,92	9,49
Conductor de 1ª	34,70	1561,34	16622,92	9,49
Oficial de 1ª Administrativo	34,70	1561,34	16622,92	9,49
GRUPO 5				
Oficial de 2ª, Esp. de Serie	31,88	1434,88	15343,29	8,76
Conductor de 2ª	31,88	1434,88	15343,29	8,76
Oficial de 2ª Administrativo	31,88	1434,88	15343,29	8,76
GRUPO 6				
Ayudante de Oficial	29,08	1308,42	14067,48	8,03
Peón Especialista, Almacenero	29,08	1308,42	14067,48	8,03
Auxiliar Administrativo	29,08	1308,42	14067,48	8,03
Mecanógrafo, Telefonista				
GRUPO 7				
Peón	28,00	1260,05	13577,63	7,75
APÉNDICE				
En Formación, 1er. Año	24,70	1111,32	11765,01	6,72
En Formación, 2º Año	24,70	1111,32	11765,01	6,72
Aspirante de 1er. Año	24,70	1111,32	11765,01	6,72
Aspirante de 2º Año	24,70	1111,32	11765,01	6,72

Plus convenio: 28,33 (339,96 euros al año)
Plus transporte: 2,27 (X día efectivo de trabajo)
Media Dieta: 11,86 euros
Dieta Completa: 26,08 euros

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Anexo II.
Régimen Disciplinario

A) 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.

B) Faltas leves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Faltas graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

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

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

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

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

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

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

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

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

17° La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio. 18° La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

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

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

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

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

23° Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

D) Faltas muy graves.

1° La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

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

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

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

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

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17° La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo 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.

E) 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.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.
Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:
a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
b) 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 hubiera.

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

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

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Anexo III.
Cuadro de Permisos y Licencias

Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros

Tiempo máximo: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Documento que acredite el hecho.

Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos

Tiempo máximo: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Justificante médico que acredite el hecho.

Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos

Tiempo máximo: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Justificante médico que acredite el hecho.

Fallecimiento de nueras, yernos. cuñados y abuelos políticos

Tiempo máximo: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Documento en que se acredite el hecho.

Nacimiento de hijo o adopción

Tiempo máximo: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Matrimonio del trabajador

Tiempo máximo: Quince días naturales.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio.

Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

Cambio de domicilio habitual

Tiempo máximo: Un día laborable.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Documento que acredite el hecho.

Deber inexcusable de carácter público y personal

Tiempo máximo: El indispensable o el que marque la norma.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Justificante de la asistencia.

Lactancia hasta nueve meses Alternativamente e sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Tiempo máximo: Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio, Complemento puesto de trabajo, Complemento no salarial.

Justificantes: Libro de familia o certificado de adopción.

Traslado (Art° 40 E.T.)

Tiempo máximo: Tres días laborables.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes:

Matrimonio de hijo, padre o madre

Tiempo máximo: El día natural.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio Complemento puesto de trabajo.

Justificantes: Documento en que se acredite el hecho.

Avenida de Italia Nº 8, 1ª Planta. Oficina 11
37006 Salamanca
Telf. 923224402 - 619728137
Correos electrónicos: vgmabogado1@gmail.com
laboralista@vgmabogado.com
Web: www.vgmabogado.com

Funciones sindicales o de representación de trabajadores

Tiempo máximo: El establecido en la norma.

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio, Complemento puesto de trabajo, Complemento no salarial.

Justificantes: El que proceda

Renovación del DNI

Tiempo máximo: El tiempo indispensable

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio, Complemento puesto de trabajo, Complemento no salarial.

Justificantes:

Recuperación del carné de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.

Tiempo máximo: El tiempo indispensable

Conceptos a devengar: Salario Base, Pagas extras, Complemento antigüedad, Incentivos. Complemento convenio, Complemento puesto de trabajo, Complemento no salarial.

Justificantes: