



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 23 de julio de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos. Código Convenio 09000315011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos, suscrito el día 27 de junio de 2013, de una parte, por representantes de la Asociación Provincial de Fabricantes de Muebles, Ebanistería y Carpintería (AFACE), y de otra, por representantes de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 5 de julio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 23 de julio de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES  
DE FABRICANTES DE MUEBLES, EBANISTAS, CARPINTEROS, CARRETEROS,  
CARROCEROS, PERSIANAS Y AGLOMERADOS

Partes contratantes. – El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación de empresarios de la Asociación Provincial de Fabricantes de Muebles, Ebanistería y Carpintería (AFACE) y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a CC.OO. y U.G.T.

SECCIÓN I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º – El presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo será de aplicación obligatoria para todas las empresas actuales y futuras con centro de trabajo en la provincia de Burgos, que se rijan por el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013 (BOE 27-11-2012) o el que en su caso le sustituya.

Artículo 2.º – *Ámbito personal.* Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas señaladas sin más excepciones que las que señala el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 3.º – *Vigencia.* El presente Convenio tendrá una duración de dos años, del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2013.

SECCIÓN II. – JORNADA Y VACACIONES

Artículo 4.º – *Jornada laboral.* La jornada laboral será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, cada uno de los años.

En las jornadas continuadas cuando se hagan más de cinco horas ininterrumpidas, los trabajadores tendrán derecho a un cuarto de hora de descanso (bocadillo), el cual se considerará comprendido dentro de la jornada de las referidas horas de trabajo efectivo en cómputo anual, salvo acuerdo entre los trabajadores y empresas afectadas por dicha jornada.

Se respetarán en sus propios términos los regímenes de jornada más reducida que tengan establecidos las empresas.

Ambas partes asumirán en todo su contenido lo que determinen futuras leyes sobre jornada máxima legal.

Calendario laboral. Antes de la finalización del año y una vez conocidas las fiestas, la Comisión Paritaria elaborará un calendario tipo de referencia, no vinculante para las empresas que elaboren su propio calendario, y que regirá exclusivamente en aquellas donde no se realice.

Artículo 5.º – *Vacaciones.* Quedan fijadas para todas las categorías profesionales en treinta días naturales, cuyo disfrute ininterrumpido se hará preferentemente en los meses de verano.



La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias. Para el caso de que el trabajador haya prestado servicios a la empresa por tiempo inferior a tres meses, el cálculo de esta retribución se entenderá referido al periodo de tiempo de trabajo efectivo dentro del trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador cause baja por IT debida a la práctica de intervención quirúrgica o por su hospitalización, así como por cualquier tipo de IT que se produzca antes del inicio de las mismas.

### SECCIÓN III. – RETRIBUCIONES

#### Artículo 6.º – *Salarios.*

El salario base para el 2012 es que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

El salario base para el año 2013 será el que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo con fecha de efectos a partir del 1 de julio de 2013.

#### Artículo 7.º – *Complementos salariales.*

##### a) Antigüedad.

A partir del 31 de diciembre de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

b) Gratificaciones extraordinarias. Se establecen, para cada uno de los años de vigencia, dos gratificaciones de 45 días cada una.

Estas dos pagas extraordinarias tendrán la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán según la cuantía que figura en la columna B del Anexo más la antigüedad consolidada que cada trabajador posea.

c) Trabajo nocturno. En los casos en que se realicen trabajos nocturnos en los propios términos que el Estatuto de los Trabajadores establece, el salario base fijado en la columna A del Anexo se incrementará en un 30%.



#### SECCIÓN IV. – PLUS DE TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 8.º – *Plus de transporte*. Queda establecido con carácter extrasalarial un plus de transporte de 25,15 euros mensuales, descontándose la cantidad de 0,85 euros por cada día no trabajado sin causa justificada.

Los incrementos y revisiones de esta cantidad, de acuerdo con el artículo 6.º del Convenio, se incorporarán al salario base de las tablas salariales, cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 9.º – *Desplazamientos*. Todos los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radica el centro de trabajo podrán optar entre:

1) Percibir una compensación de 45,24 euros, en concepto de dieta si tuvieran que pernoctar y efectuar dos comidas o de 20,18 euros, por media dieta, en los casos en que no se pernocte. Estas cantidades serán aumentadas en el mismo porcentaje que el incremento salarial pactado para el resto de los años de vigencia del Convenio.

2) Concertar con la empresa el abono de todos los gastos causados por motivo del desplazamiento, siendo preceptiva su justificación posterior por parte del productor.

#### SECCIÓN V. – PERMISOS Y ENFERMEDAD

Artículo 10.º – Se concederán los permisos pactados en el Anexo II del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012/2013 (BOE 27-11-2012).

La Comisión Negociadora de este Convenio quiere hacer constar como recomendación dirigida a las empresas que consideren positivamente la asimilación de las parejas de hecho al matrimonio legalmente constituido, a efectos de disfrute de permisos.

Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultas médicas en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

Cuando se tenga derecho a los permisos por enfermedad grave señalados en el Anexo II del cuadro de permisos y licencias del IV Convenio Estatal de la Madera, si dicha enfermedad requiere hospitalización, los/as trabajadores/as podrán solicitar el tiempo del permiso a que tienen derecho mientras dure dicha hospitalización siempre y cuando lo justifiquen documentalmente a la empresa.

Estos permisos aparecen en el presente Convenio Colectivo como Anexo III.

Lactancia. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por voluntad de aquellos, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de interinidad para estos



supuestos. A estos efectos las partes establecen que dadas las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días naturales para aquellos que hayan tomado únicamente las dieciséis semanas de maternidad; y para el supuesto de que la incorporación, por cualquier causa, se realice con posterioridad a este periodo de 16 semanas más vacaciones se reducirá en la proporción que corresponda en lo que reste para cumplimentar los nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 11.º – *Bajas por enfermedad o accidente laboral*. Cuando se produzca la baja de un trabajador por enfermedad o accidente laboral la empresa abonará a partir del primer día de producirse la misma la diferencia entre la cantidad a percibir del INSS y el salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte.

Para el caso de accidente laboral, a partir del día veintiún de la baja la empresa abonará la diferencia entre la cantidad a percibir del INSS y el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

#### SECCIÓN VI. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 12.º – *Jubilación*.

El trabajador que cumpla 64 años podrá jubilarse, previo acuerdo con la empresa afectada, en los términos y requisitos que señala el desarrollo legal del R.D. 1194/85, de 17 de julio.

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial de mutuo acuerdo con la empresa al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13.º – *Seguro*. Las empresas afectadas por este Convenio tendrán concertado a favor de sus trabajadores un seguro con la siguiente cobertura:

- 16.060 euros para invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo.
- 12.720 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.
- 10.710 euros en caso de invalidez absoluta o muerte derivada de enfermedad profesional.

Las empresas quedarán eximidas de toda responsabilidad, en estos casos, respecto de aquellos trabajadores con los cuales las Compañías Aseguradoras no quieran concertar la póliza de seguro, siempre que la causa quede debidamente justificada de acuerdo con la normativa vigente en materia de seguros.

Artículo 14.º – *Ropa de trabajo*. Las empresas vienen obligadas a conceder a sus trabajadores anualmente dos buzos o prendas apropiadas a la índole del trabajo que realicen. Asimismo estarán obligadas a la entrega de botas homologadas, guantes y prendas de abrigo en los puestos que se necesiten y que el trabajador lo solicite y se comprometa a su uso.

Artículo 15.º – *Productividad*. A iniciativa del empresario o de los trabajadores o sus representantes, ambas partes, en el seno de la empresa, se obligan a negociar las medidas



y acciones que permitan llegar a acuerdos sobre el incremento de productividad. Una vez establecido el rendimiento normal por acuerdo entre empresarios y trabajadores, se fijarán de mutuo acuerdo los incrementos salariales o primas a la producción en proporción al aumento de producción alcanzado.

En el caso de que este acuerdo no se lograra, el empresario o los trabajadores (Comité de Empresa, delegados, etc.), podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio que tratará de conciliar sus intereses. Si esto no se lograra, se someterá la cuestión a la SMAC (Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

En todo caso, para negociar el incremento de la productividad las empresas deberán atenerse a los criterios establecidos sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación aplicable.

Artículo 16.º – *Compensación y absorción*. Las retribuciones pactadas en este Convenio son compensables, en cómputo anual, con los ingresos que en jornada normal y por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores con arreglo a normas reglamentarias, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y cualesquiera disposiciones legales sobre salarios en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 17.º – *Cláusula de salvaguarda*.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores así como al artículo 20 del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013).

Artículo 18.º – *Comisión Paritaria*. Se encargará tanto de la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio Colectivo, como de mediar en los conflictos laborales y huelgas que pudieran suscitarse en el sector. Estará formada por cuatro empresarios y cuatro representantes de los trabajadores en función de la representatividad.

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

Artículo 19.º – *Derechos sindicales*. Los representantes sindicales tendrán reconocidos los derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores y vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de cada mes.



Las empresas facilitarán tabloneros de anuncios a utilizar por el Comité de Empresa y delegados de personal, así como para las centrales sindicales que lo soliciten. La utilización de referidos tabloneros deberá ser siempre respetuosa y responderá a intereses sindicales y de la empresa y sus trabajadores.

Artículo 20.º – *Comisión Sectorial de Seguridad e Higiene.*

A partir de la firma del Convenio se reunirá la Comisión Sectorial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que estará constituida por 12 representantes, 6 de ellos elegidos por las centrales firmantes de este Convenio y 6 representantes elegidos por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Muebles, la cual tendrá las siguientes funciones:

1. Promover entre empresarios y trabajadores del sector de la madera una adecuada formación e información en temas de Seguridad e Higiene en el trabajo.
2. Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector de la madera y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la Autoridad Laboral competente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.
3. Estudiar conjuntamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas en estas materias.
5. Conocer y mediar en los conflictos de carácter colectivo relativos a Seguridad e Higiene que puedan presentarle los trabajadores y empresarios del sector de la madera.

Artículo 21.º – *Liquidaciones.* El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, en el modelo editado por la Asociación de Fabricantes de Muebles, Ebanistería y Carpintería de la provincia de Burgos.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, modelo igualmente editado por la Asociación de Fabricantes de Muebles, Ebanistería y Carpintería de la provincia de Burgos.

Los trabajadores con contrato eventual que hayan causado baja en la empresa por conclusión del mismo tendrán derecho a todos los atrasos salariales que correspondan cuando se realice la revisión o firma del Convenio.

Firmado el finiquito por el trabajador, si existiera alguna irregularidad salarial, en cuanto que la empresa no haya satisfecho todas las remuneraciones a que se encuentra obligada, aquel documento no liberará al empresario nada más que de las cantidades realmente abonadas, pudiendo el trabajador reclamar la diferencia.

Artículo 22.º – *Horas extras.* Ambas partes acuerdan reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1. Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdidas de materias primas.



2. Las partes firmantes de este Convenio considerarán positivo señalar a las empresas y a los trabajadores afectados por el mismo la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso (1 hora extra = 1 hora 45 minutos) en lugar de ser retribuidas monetariamente.

3. Las horas extraordinarias realizadas dentro de los supuestos antes mencionados si no son compensadas por tiempo de descanso como especifica el punto tercero, se abonarán al precio normal más el 75%; se incluirán en nómina y se entregará mensualmente relación nominal de las realizadas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23.º – *Formación continua*. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1 de febrero de 2006 (BOE 27-03-2006), declarando que el mismo desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Se faculta igualmente a la Comisión Paritaria del Convenio para realizar todas las actividades que sean necesarias con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en este artículo.

Artículo 24.º – *Contratos eventuales por circunstancias de la producción*. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (R.D.Leg. 1/1995), la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un periodo de dieciocho meses.

De acuerdo con la normativa vigente sólo es posible realizar una única prórroga hasta cubrir la duración máxima de doce meses.

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 o la parte proporcional que le corresponda. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 25.º – Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013 (BOE 27-11-2012) o en su caso el que le sustituya, y al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.º – *Vinculación*. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Cláusula adicional. – *Denuncia del Convenio*. El presente Convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes social y económica a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

#### SECCIÓN VII. – DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Atendiendo a las especiales circunstancias del sector en la provincia de Burgos, y analizadas y estudiadas las funciones que desempeñan en Burgos las categorías profesionales que existen en nuestro Convenio Provincial, se acuerda por las partes





la creación de siete Grupos Profesionales y un Apéndice, incluyéndolas en cada grupo profesional de la forma siguiente:

Grupo 1.

Grupo 2.

Grupo 3:

- Jefe de taller.
- Jefe de oficina.

Grupo 4:

- Encargado general.
- Jefe de sección de máquinas.
- Oficial preparador-trazador.
- Jefe de sección ebanistería-carpintería.
- Técnico organización de 1.<sup>a</sup>.
- Técnico organización de 2.<sup>a</sup>.

Grupo 5:

- Delineante.
- Diseñador.
- Oficial de 1.<sup>a</sup> máquina/conductor con carné especial.
- Oficial de 2.<sup>a</sup> máquina.
- Oficial de 1.<sup>a</sup> ebanistería y carpintería.
- Oficial montador.
- Capataz.
- Oficial administrativo.

Grupo 6:

- Auxiliar analista.
- Ayudante de máquinas.
- Ayudante de ebanistería y carpintería.
- Ayudante montador de persianas.
- Auxiliar de organización.
- Auxiliar administrativo.
- Conductor.
- Ayudante de conductor.
- Almacenero.
- Telefonista y recepcionista.



Grupo 7:

- Peón.
- Vigilante y guarda.

Apéndice:

- Aprendiz de 1.º año.
- Aprendiz de 2.º año.

En relación al resto de posibles categorías profesionales o tareas funcionales no expuestas en esta disposición se estará a lo establecido en el IV Convenio Estatal de la Madera 2012-2013 (BOE 27-11-2012), y en su defecto, se reunirá la Comisión Paritaria de este Convenio para determinar el Grupo Profesional correspondiente.

Segunda. - En virtud de lo establecido en el III Convenio Estatal de la Madera (2007/2011), en el presente Convenio Colectivo se ha sustituido el anterior sistema provincial de categorías profesionales por el de grupos profesionales, con las particularidades recogidas en la Disposición Adicional Primera de este Convenio.

\* \* \*



ANEXO I  
FABRICANTES DE MUEBLES  
TABLAS SALARIALES AÑO 2012 (GRUPOS)

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE		PAGA EXTRA- ORDINARIA	TOTAL ANUAL	PLUS TRANSPORTE
	COLUMNA A		COLUMNA B		
	DIARIO	MENSUAL		ANUAL	ANUAL
<b>GRUPO 1</b>					
		1.656,23	2.484,45	24.843,67	301,76
<b>GRUPO 2</b>					
		1.584,24	2.376,45	23.763,76	301,76
<b>GRUPO 3</b>					
Jefe de Taller		1.512,11	2.268,00	22.681,27	301,76
Jefe de oficina		1.512,11	2.268,00	22.681,27	301,76
<b>GRUPO 4</b>					
Encargado General (*)		1.320,45	1.980,46	19.806,33	301,76
Jefe de Sección de máquinas (*)		1.311,03	1.966,68	19.665,67	301,76
Jefe de sección ebanistería-carpintería (*)		1.311,03	1.966,68	19.665,67	301,76
Técnico Organización de 1ª		1.325,91	1.989,00	19.888,93	301,76
Técnico Organización de 2ª (*)		1.306,76	1.959,96	19.601,08	301,76
Oficial preparador-trazador (*)	43,25		1.946,14	19.677,61	301,76
<b>GRUPO 5</b>					
Delineante (*)		1.252,92	1.879,23	18.793,52	301,76
Diseñador (*)		1.254,88	1.882,27	18.823,16	301,76
Oficial administrativo (*)		1.252,70	1.878,94	18.790,32	301,76
Oficial de 1ª máquina	41,34		1.860,10	18.807,70	301,76
Oficial de 2ª máquina (*)	41,15		1.851,69	18.722,69	301,76
Oficial de 1ª ebanistería y carpintería	41,34		1.860,10	18.807,70	301,76
Oficial de 2ª ebanistería y carpintería (*)	41,15		1.851,69	18.722,69	301,76
Oficial montador	41,34		1.860,10	18.807,70	301,76
Capataz (*)	41,15		1.851,69	18.722,69	301,76
Conductor carnet especial	41,34		1.860,10	18.807,70	301,76
<b>GRUPO 6</b>					
Auxiliar analista (*)		1.210,58	1.815,80	18.158,59	301,76
Auxiliar de organización (*)		1.212,99	1.819,42	18.194,74	301,76
Auxiliar administrativo (*)		1.213,00	1.819,42	18.194,79	301,76
Conductor		1.216,11	1.824,30	18.241,88	301,76
Ayudante de conductor (*)		1.214,04	1.820,90	18.210,27	301,76
Almacenero (*)		1.214,04	1.820,90	18.210,27	301,76
Telefonista y recepcionista (*)		1.214,04	1.820,90	18.210,27	301,76
Ayudante de máquinas (*)	39,98		1.798,99	18.189,78	301,76
Ayudante de ebanistería y carpintería (*)	39,98		1.798,99	18.189,78	301,76
Ayudante de montador de persianas (*)	39,98		1.798,99	18.189,78	301,76



GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE		PAGA EXTRA- ORDINARIA	TOTAL ANUAL	PLUS TRANSPORTE
	COLUMNA A				
	DIARIO	MENSUAL		ANUAL	ANUAL
<b>GRUPO 7</b>					
Vigilante y guarda		1.210,22	1.815,34	18.153,28	301,76
Peón	39,81		1.791,52	18.114,21	301,76
<b>APÉNDICE</b>					
Aprendiz de 2º año	26,49		1.192,23	12.054,77	301,76
Aprendiz de 1er año	22,42		1.008,85	10.200,55	301,76
<b>CONCEPTOS EXTRASALARIALES:</b>					
<b>Dietas:</b>					
Dieta completa	44,57				
Media dieta	19,88				

(\*) Categorías que incluyen cantidad de convergencia en aplicación de la Disposición Transitoria del Convenio

\* \* \*

## ANEXO II

### FABRICANTES DE MUEBLES

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2013

A APLICAR A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE		PAGA EXTRAORDINARIA	TOTAL ANUAL	PLUS TRANSPORTE
	COLUMNA A				
	DIARIO	MENSUAL		ANUAL	ANUAL
<b>GRUPO 1</b>		1.681,45	2.522,25	25.221,92	301,76
<b>GRUPO 2</b>		1.608,38	2.412,45	24.120,03	301,76
<b>GRUPO 3</b>		1.535,17	2.302,65	23.021,85	301,76
<b>GRUPO 4</b>		1.346,18	2.019,15	20.186,99	301,76
<b>GRUPO 5</b>	41,97		1.888,45	19.094,34	301,76
<b>GRUPO 6</b>	40,70		1.831,50	18.518,50	301,76
<b>GRUPO 7</b>	40,42		1.818,84	18.390,45	301,76
<b>APÉNDICE</b>					
<i>Aprendiz de 2º año</i>	26,90		1.210,56	12.240,12	301,76
<i>Aprendiz de 1er año</i>	22,77		1.024,43	10.358,08	301,76

<b>CONCEPTOS EXTRASALARIALES:</b>					
<b>Dietas:</b>					
Dieta completa	45,24				
Media dieta	20,18				

\* \* \*



## ANEXO III

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar						Justificantes	
		Salario Base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen.	Comp. Conv.	Comp. P.trab		Comp., no sal.
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, conyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, conyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nietos, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nietos, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante de la asistencia



Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar						Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen.	Comp. Conv.	Comp. P. trab	
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborales	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
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	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	