

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MADERA DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID PARA 2007.

CAPITULO I

ART. 1º.- AMBITO DE APLICACION.

Las representaciones sindicales de Comisiones Obreras (C.C.O.O.), y Unión General de Trabajadores (U.G.T.) de una parte, y las Asociaciones Patronales, Asociación de Empresarios del Comercio de Maderas, Tableros, Chapas y Molduras (A.C.O.M.A.T.), la Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid (A.F.A.M.I.D.), la Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (A.P.I.S.M.A.) y Asociación de Empresarios de Rematantes y Aserradores de Madrid, todas ellas pertenecientes a la Federación Madrileña de las Industrias y el Comercio de la Madera y el Mueble (FEMAMM) acuerdan el presente Convenio Colectivo que regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales en todas las empresas de la Comunidad de Madrid, incluidas o que puedan incluirse en el futuro, en el ámbito funcional que determina el Convenio Estatal de la Madera, en su Art. 11, con relación a las actividades que se detallan en el Anexo I del mismo.

Será de aplicación a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de las empresas afectadas que realicen funciones técnicas, administrativas, de prestación de esfuerzo físico y de atención.

Asimismo, el presente convenio regirá también para todas las empresas que, reuniendo las condiciones citadas establezcan cualquier centro de trabajo en Madrid o en su Comunidad Autónoma durante la vigencia del Convenio.

Queda excluido de este ámbito de aplicación el comercio del mueble.

ART. 2º.- VIGENCIA Y DURACION.

La totalidad de las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor el 1 de Enero de 2007 y su duración será de 1 año finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2007, comprometiéndose, ambas partes, a iniciar, dos meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

ART. 3º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género que contiene este convenio, se entiende sin perjuicio de los acuerdos, cláusulas, pactos o situaciones de hecho, existentes con anterioridad al mismo entre las Empresas y sus trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, debiendo ser respetados por aquellas.

Deberá tenerse en cuenta que para la determinación de dichas condiciones más beneficiosas habrá de llevarse a cabo la valoración de las mismas en el conjunto anual y que, en ningún caso, se aplicarán o computarán las mejoras económicas del presente Convenio sobre dichas condiciones más beneficiosas.

ART. 4º.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las mejoras económicas y laborales que se implantarán por este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza. Los cálculos para la absorción se realizarán, en todo caso, sobre el cómputo anual.

CAPITULO II.- COMISION PARITARIA

ART. 5º.- DEFINICION, COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 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:

- 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.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes 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 el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de FEMAMM, C/ Sagasta nº 24 - 28004 Madrid.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner 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 conforme a lo establecido en el apartado anterior, 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:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formula 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 competente, 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.

Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

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

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

TITULO PRIMERO

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I.- Forma y modalidades del contrato. Duración del contrato. Extinción de la relación laboral.

ARTICULO 6º.- En todo lo no regulado en este Título I se estará a lo dispuesto en el Título II, Capítulo I y II del Convenio Estatal de la Madera

ART. 7º.- CONTRATACION TEMPORAL.

Queda suprimido, con carácter definitivo, el incremento del 25% que en convenios anteriores gravaba a los contratos temporales, de forma que no se pagará ese incremento en los contratos de 6 ó más meses de duración.

No obstante lo anterior, el incremento se abonará en todos los contratos temporales de duración inferior a 6 meses, excepto en el de formación que no se pagará en ningún caso.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del día siguiente al de la publicación del presente convenio, de forma que los contratos que se inicien a partir de ese día se regirán por esta nueva regulación, en tanto que los que se suscribieran con anterioridad, se regirán por las normas preexistentes.

ART. 8º.- TRABAJADORES MINUSVALIDOS.

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán reservar como mínimo un 2 por 100 de los puestos de plantilla para trabajadores minusválidos, conforme vayan produciéndose vacantes. Se entenderá como minusválidos los calificados legalmente como tales.

ART. 9º.- PREAVISOS Y CESES.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince 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 a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio, inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

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

Técnicos (Grupos I a V).....1 mes
Resto del personal (Grupos VI y VII)..... 15 días naturales

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos a los expresados 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.

Ambas representaciones coinciden en establecer mecanismos de control de cara a la verificación de los ceses de los trabajadores en la empresa, por lo que vienen a crear instrumentos de actuación para dichas situaciones.

En base a lo anterior se establece la obligatoriedad por parte de las empresas de que a la terminación de los contratos de los trabajadores, el finiquito donde se refleje tanto la liquidación como la indemnización que pudiera corresponder, deberá estar visada obligatoriamente por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, para lo cual se establece un modelo de finiquito, que figura anexo al presente Convenio y que deberá ir numerado.

No obstante lo anterior si la empresa no hiciese uso del visado del finiquito, la liquidación e indemnización que pudiera corresponder al trabajador por la terminación de la relación laboral, se verá incrementada en un 20% de la cuantía que corresponda.

Ambas representaciones, en base a que el visado y comprobación de dicho recibo de finiquito, conllevan una prestación de servicios, establecen que el coste de los mismos deberá ser sufragado por las empresas.

A estos efectos la Comisión Paritaria del presente convenio, expresamente delegará en la persona o personas que estimen conveniente, las funciones de visar dichos finiquitos.

Los recibos de finiquito que no tengan las solemnidades de visado o en su defecto de incremento del 20% de las cuantías mencionadas, serán nulos de pleno derecho, no tendrán efectos liberatorios y las cuantías económicas concernientes a liquidación de pagas extras, vacaciones o indemnizaciones tendrán carácter de salarios ordinarios, quedando por tanto pendiente el devengo y pago de dicha liquidación.

CAPITULO II.- ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ART.10º ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. DIRECCIÓN Y CONTROL COMPETENCIA ORGANIZATIVA. NUEVAS TECNOLOGÍAS. REVISIÓN DE VALORES.

ART.11º PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO. TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE VALORACIÓN.

Regirá lo regulado en el III Convenio Estatal de la Madera, capítulo III.

CAPITULO III.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.

ART. 12°.- REMUNERACIONES.

Se adjuntan las tablas salariales que regirán durante la vigencia del Convenio, es decir, en 2.007 como resultado de la negociación colectiva, incluidas las que regirán para la actividad de Rematantes, Aserradores y Embalajes.

La percepción de dicha retribución queda sujeta a las siguientes normas:

a)- La falta de asistencia al trabajo llevará aparejada la pérdida de la retribución correspondiente al tiempo perdido, calculada en función del valor de la hora profesional que figura en la adjunta tabla salarial.

b)- Excepcionalmente no se considerará a los efectos indicados como falta de asistencia la causada por nacimiento de hijos, fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos de uno u otro cónyuge o enfermedad grave de los mismos, sin que en ningún caso se computen más de tres días naturales, salvo que por dichas causas tenga que realizarse un desplazamiento fuera de la residencia habitual, en cuyo caso será ampliable en dos días más, siempre y cuando se acredite la causa de la falta. Se comprende dentro de esta excepción el tiempo invertido, previa comunicación a la empresa, para asistencia a los médicos de cabecera, y especialistas por prescripción facultativa y ello con independencia de que las ausencias por estos motivos puedan ser causa de sanción si son injustificadas o de absentismo según el artículo 52 del Estatuto de Trabajadores, cuando sean justificadas pero estén comprendidas en dicho precepto. Igualmente quedan comprendidas dentro de esta excepción las asistencias a los organismos oficiales, previa citación reglamentaria, de acuerdo con las disposiciones vigentes, así como las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. También, se concederá un día para el traslado del domicilio habitual.

c)- En caso de que el trabajador no cumpla la jornada de trabajo entera pero asista a su puesto de trabajo durante parte de la misma, si la ausencia del resto es por causa justificada, debidamente acreditada, no perderá el derecho a percibir íntegramente el plus de transporte convenio.

d).- Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro horas al mes durante el embarazo, desde que acrediten el mismo, hasta la fecha del parto.

ART. 13°.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Regirá lo regulado en el III Convenio Estatal de la Madera, Título V Art. 54.

ART. 14°.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con 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.

La paga de verano se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio y la Paga de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

La cuantía de dichas gratificaciones extraordinarias será la que corresponda a 30 días de salario total del convenio, que consta bajo la denominación de salario día en las tablas salariales adjuntas, incrementada con la antigüedad consolidada que corresponda a este período, en los casos en que proceda.

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

ART. 15°.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales; el importe de dicho período de vacaciones se abonará al comenzar su disfrute, de acuerdo con el salario real, excluido el Plus Transporte. En caso de existir incentivación a la producción, se tomará la media de lo percibido en los tres últimos meses, excluyendo el del disfrute, y el inmediatamente anterior, con objeto de facilitar los cálculos cuando aquellos fueran un obstáculo para la puntual percepción del salario vacacional.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, para el cálculo del devengo del incentivo a la producción deberán computarse los tres últimos meses efectivamente trabajados.

Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos:

A) Uno de veintiocho días naturales ininterrumpidos, que deberá comenzar en lunes no festivo, salvo acuerdo en contrario entre trabajador y empresa en cada caso concreto. Las empresas señalarán la fecha de comienzo de este período en el primer trimestre del año.

B) Un segundo período de tres días, que necesariamente serán el Lunes, Martes y Miércoles de Semana Santa. No obstante y por excepción, en las empresas de Almacenes de Madera, en las de Instaladores de Suelos de Madera y en las de Rematantes, Aserradores y Embalajes, este segundo período no deberá coincidir obligatoriamente con la Semana Santa, sino que empresas y trabajadores, de mutuo acuerdo, determinarán las fechas del disfrute.

En el caso de que por acuerdo entre trabajadores y empresas así se pactase, se podrán disfrutar las vacaciones reguladas en este artículo, en un solo período de treinta y un días naturales ininterrumpidos.

C) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

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

ART. 16°.- COMPLEMENTOS PERSONALES

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

ART.17°.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1°.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado a la parte proporcional del tiempo trabajado.

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

4º.- Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

La aplicación del presente artículo se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del III Convenio Estatal de la Madera.

ART. 18º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

-Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

-El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

ART. 19º.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

ART. 20º.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES. PLUS DE TRANSPORTE.

El personal afectado por este Convenio percibirá por día de trabajo, para atender a los gastos de locomoción, en concepto de Plus de Transporte, sin distinción de categorías, la cantidad de 5.52 € en 2007.

ADAPTACION AL ARTICULO 63 DEL CONVENIO ESTATAL

Con objeto de dar cumplimiento al art. 63 del Convenio Estatal de la Madera, según el cual los complementos extrasalariales no podrán ser superiores al 4% de las retribuciones anuales reflejadas en las tablas salariales, se acuerda lo siguiente:

1.- **A partir de 2006 el Plus de Transporte** se fijará en el 4% de las retribuciones anuales dividido entre los días laborables del año, resultando así la cantidad por día trabajado a abonar por este concepto y para cada categoría.

Ejemplo:

Categoría Oficial 1ª

Retribución anual año 2007 16.621,75 € X 4% = 664,87 € / 220 días = **3,02 €**

2.- Se crea un nuevo concepto que se llamará **Plus Art. 63 Convenio Estatal** cuyo importe será la diferencia entre la cantidad que se venía percibiendo como **Plus de transporte** y la nueva resultante de la operación descrita en el apartado anterior.

Ejemplo:

Plus transporte año 2007 para todas las categorías: **5,52 €**

Categoría Oficial 1ª

Plus Art. 63 Convenio Estatal = 5,52 € - 3,02 € = **2,50 €**

3.- Dicho Plus será cotizable a la Seguridad Social y se abonará exclusivamente por cada día de asistencia al trabajo y para cada categoría, y se mantendrá en tanto en cuanto permanezca en vigor el contenido del referido artículo 63 del III Convenio Estatal.

Si por cualquier circunstancia se modificase o desapareciera el contenido de dicho artículo, la **suma** de los dos conceptos **Plus de Transporte y Plus Art. 63 Convenio Estatal**, se quedaría sólo con el concepto del Plus de Transporte, con efectos aplicables desde la aprobación del III Convenio Estatal de la Madera.

.ART. 21º.- DIETAS Y MEDIAS DIETAS.

En los desplazamientos por necesidades de la empresa a términos municipales distintos a aquel en que se encuentra el centro de trabajo, se devengarán dietas completas mínimas a razón de 32.69 € durante 2007 ó medias dietas, también mínimas a razón de 10.10 € durante 2.007.

A) Se devengará dieta completa tanto los días de salida como los de permanencia y regreso, cuando sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador.

B) Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia, con excepción de aquellos trabajadores comprendidos dentro de la propia actividad de la Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (APISMA) y Asociación de Rematantes y Aserradores, que en atención a sus particularidades devengarán media dieta cuando el desplazamiento producido lo sea a 25 o más kms. del centro habitual de trabajo. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

C) Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.

D) La empresa vendrá eximida de pagar dichas cuantías cuando abone directamente los gastos de comida y alojamiento. Si no hace uso de este derecho vendrá obligada a satisfacer los gastos reales devengados por el trabajador en concepto de dieta.

En cuanto a los gastos de locomoción, las empresas vendrán obligadas a abonar los desplazamientos de sus trabajadores, tanto el billete de ferrocarril como el de líneas regulares de transporte por carretera, a excepción de aquellos casos en que la empresa se ocupe directamente del transporte de su personal.

ART. 22°.- INTERES DE DE MORA.

El interés por mora en el pago del salario será el legal vigente.

CAPITULO IV.

TIEMPO DE TRABAJO

ART. 23°.- JORNADA

La jornada se repartirá a lo largo del año, de forma que los días 24 y 31 de diciembre no se trabaje, quedando como abonables y no recuperables.

El horario se repartirá de lunes a viernes, excepto para los Almacenistas de Madera, que podrán establecer su jornada de lunes a sábado.

1°.- La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será en el año 2007 de 1.760 horas.

2°.- Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente tengan una jornada anual inferior a las aludidas 1.760 horas, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta, en su caso, ser alcanzada por ésta.

DISTRIBUCION DE LA JORNADA

1°.- 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 número 4 del presente artículo.

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

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

4°.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año.

Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará en cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores, será necesario el previo acuerdo con los mismos.

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

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

ART. 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El importe de cada una de las horas extraordinarias que se realicen se abonará con arreglo al salario hora profesional que consta en las tablas salariales adjuntas, más antigüedad consolidada, incrementado con un recargo del 75 por 100.

Las entidades firmantes de este Convenio vigilarán el estricto cumplimiento por parte de las empresas de las limitaciones legales que existan en esta materia, de cuyo cometido se encarga la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

Mediante pacto individual entre las empresas y cada trabajador en concreto, se podrá sustituir el pago de las horas extraordinarias por la compensación de un descanso equivalente a las horas efectuadas sin que en este supuesto el trabajador, cuando opte voluntariamente por esta fórmula, pueda exigir complemento económico alguno, disfrutando, en este caso, de un aumento de 15 minutos más por cada hora realizada, excepto para la actividad de Rematantes, Aserradores y Embalajes cuyo aumento será de 45 minutos más por cada hora realizada.

En cualquier caso no podrán acumularse más de 24 horas extraordinarias para su disfrute, por tiempo de descanso, salvo que dicho tiempo se reserve para ampliar vacaciones o fiestas de Navidad.

ART. 25º.- TRABAJOS EN EL EXTERIOR

Cuando por necesidad de las empresas sean requeridos los servicios del trabajador fuera del centro de trabajo habitual, se computará como jornada de trabajo el tiempo invertido en el desplazamiento, salvo que coincida con la localidad de su residencia o la distancia sea igual o aproximada a la existente entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo habitual.

CAPITULO V.- CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

ART. 26°.-CLASIFICACION PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Criterios generales

- 1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

- 1.2 La clasificación se realizara en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores / as.
- 1.3 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 actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

- **Técnicos**

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**

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**

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.

- 1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores / as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, 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.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. 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.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. 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.

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. 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. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- 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.

V. 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.

APLICACIÓN A OTROS ÁMBITOS

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.
2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.
3. A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

■ GRUPO PROFESIONAL 0

- Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

■ GRUPO PROFESIONAL 1

- Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- Tareas

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2º. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- 3º. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4º. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
- 5º. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6º. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 7º. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

- 8°. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

■ GRUPO PROFESIONAL 2

- Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada".

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- Tareas

Ejemplo:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1°. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2°. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3°. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4°. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

■ GRUPO PROFESIONAL 3

- Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

- Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1°. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
- 2°. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3°. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4°. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- 5°. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6°. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7°. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8°. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9°. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.
- 10°. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11°. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12°. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13°. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

■ GRUPO PROFESIONAL 4

● Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

- Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

- Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación
- 2º. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
- 3º. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4º. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- 5º. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- 6º. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- 7º. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8º. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9º. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 10º. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11º. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...)
- 13º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 14º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

- 15°. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16°. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- 17°. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

■ GRUPO PROFESIONAL 5

● Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

● Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

● Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1°. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2°. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3°. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4°. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 5°. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6°. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 7°. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8°. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

- 9°. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10°. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 11°. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12°. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- 13°. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- 14°. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- 15°. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.
- 16°. Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

■ GRUPO PROFESIONAL 6

● Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

● Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

● Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- 1°. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2°. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
- 3°. Tareas elementales de laboratorio.

- 4°. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5°. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
- 6°. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7°. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8°. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9°. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 10°. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 11°. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 12°. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
- 13°. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
- 14°. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
- 15°. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 16°. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

■ GRUPO PROFESIONAL 7

● Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

● Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.
Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

● Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1°. Tareas manuales.
- 2°. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

- 3°. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4°. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5°. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.
- 6°. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7°. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8°. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Para la resolución de las discrepancias sobre la interpretación de lo contenido en el presente capítulo estará facultada la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, establecida en el artículo 5.

Art. 27°.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Será de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del T.R.L.E.T.

Art. 28°.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio afecta a los siguientes casos:

- A) Desplazamientos.
- B) Traslados.

Art. 29°.- DESPLAZAMIENTOS

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a los 12 meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los afectados con los siguientes plazos:

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 1°.- De 3 a 15 días..... | 3 días laborables |
| 2°.- De 16 a 30 días..... | 4 días laborables |
| 3°.- De 31 a 90 días..... | 7 días laborables |
| 4°.- Más de 90 días..... | 10 días laborables |

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

Art. 30º.- TRASLADOS

1º Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

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

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a 15 días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

2º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial, "y los pluses extrasalariales de carácter periódico", del trabajador a los efectos indicados en el Art. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75% de indemnización, será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20%, 10% y 10% a los 12, 24 y 36 meses respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

El trabajador que sea trasladado a otro centro de trabajo distinto, de la misma empresa, dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid, que no le exija pernoctar fuera de su domicilio y la distancia sea superior a la del centro de trabajo anterior, se le compensará con los gastos de locomoción y del tiempo invertido desde su domicilio, si es mayor que el empleado anteriormente.

3º En lo no establecido en los párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto en art.45 del III Convenio Estatal de la Madera.

CAPITULO VI. **PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS** **ART. 31º.- PERMISOS Y LICENCIAS**

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II, 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.

Dichas condiciones serán aplicables en iguales términos para las parejas de hecho, que acrediten su inscripción en el Registro Oficial correspondiente, con excepción del permiso concedido por matrimonio.

Art. 32°.- EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Art. 33° EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1.- El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.-- El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Art. 34°.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de de 18 meses si se trata de categoría especial.

Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone una trasgresión contractual por su parte, que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Art. 35º.- DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS

1º. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2º. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

ART. 36º.- DESCANSOS

Sin perjuicio de lo establecido en este capítulo, las trabajadoras que por lactancia de un hijo, menor de nueve meses, hubieren optado por sustituir el derecho a una ausencia de una hora de trabajo por la reducción de la jornada normal en media hora destinada a la misma finalidad, disfrutarán de un descanso de media hora que tendrá la consideración, a todos los efectos de trabajo efectivo, del que podrán hacer uso en el momento que elijan dentro de la jornada habitual. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ART. 37º.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la

- concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.
- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de
- indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante el víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

CAPITULO VII.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

ART. 38º.- FONDO SOCIAL

PRIMERO.- Todas las empresas incluidas en el presente convenio, vendrán obligadas a constituir un Fondo Social y Asistencial, salvo que por mutuo acuerdo escrito entre los trabajadores y la empresa se disponga la no constitución de dicho Fondo.

El Fondo se nutrirá con las siguientes aportaciones:

a) Con cargo a la empresa: un 1 por 100 del salario mensual fijado en la adjunta tabla salarial, de la totalidad de los trabajadores de la empresa, incluidos altos cargos y Dirección.

b) Con cargo a los trabajadores: un 1 por 100 del salario mensual anteriormente citado, de las mismas personas a las que se refiere el apartado anterior.

El Fondo Social se incrementará con todas las sanciones de carácter económico.

La administración del Fondo, que se integrará en una cuenta bancaria a su nombre, corresponderá al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con la supervisión del empresario para que el Fondo se destine exclusivamente a fines sociales y asistenciales, debiéndose en todo caso respetar lo dispuesto en el artículo 86 de la vigente Ordenanza Laboral de la Madera.

Cuando no existan representantes sindicales el Fondo será administrado por los trabajadores más antiguos de la plantilla.

En caso de cierre definitivo de la empresa, que lleve aparejado la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo, el importe del fondo se repartirá entre los trabajadores.

SEGUNDO.- Las prestaciones del Fondo Social serán reglamentadas según un orden de prioridad en sus Estatutos. Estos tendrán que recoger, en su contenido como mínimo, la contratación de una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta derivados de accidente de trabajo de todos los operarios de la plantilla. En ningún caso, se podrá destinar a este fin más del 50 por 100 de los ingresos del fondo.

TERCERO.- En aquellas empresas en las que el empresario unilateralmente, no constituyera el Fondo, o reimplantado, lo suprimiera, también en contra de la voluntad de los trabajadores, será responsable del importe de las primas del seguro de vida e invalidez total y absoluta, que habrá de abonar de su propia cuenta, al margen de la aportación ordinaria que al principio de este artículo se señala. La cantidad mínima de cobertura de este seguro será de **18.107,31 €**

CUARTO.- Para la actividad de Aserradores, Rematantes y Embalajes, se sustituye el Fondo Social, por una prestación indemnizatoria de **18.631,90 €**, para los casos de muerte, derivados por las contingencias de accidente o enfermedad profesional, para la viuda o beneficiarios.

ART. 39º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Los trabajadores que se encuentren enfermos o accidentados, percibirán de la empresa durante los cuatro primeros días de baja al año, la totalidad del salario, previa justificación con baja y alta médica.

El trabajador que fuese dado de alta médica tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo aunque hubiere agotado el período máximo de incapacidad temporal. Igual derecho tendrá el trabajador que hubiera sido declarado en situación de invalidez permanente parcial para el trabajo habitual.

Cuando el trabajador, como consecuencia de enfermedad o accidente sea hospitalizado, percibirá, con cargo a la empresa y durante los 170 primeros días de hospitalización como máximo, un complemento económico igual a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal que perciba y el 100 por 100 de su base reguladora.

Para la actividad de Rematantes, Aserradores y Embalajes se abonará el complemento durante la hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que subsista la Incapacidad Temporal.

Para el resto de actividades, se abonará el complemento durante la hospitalización (siempre que ésta sea por un periodo superior a 36 horas) y los 12 días siguientes al alta hospitalaria, siempre que subsista la Incapacidad Temporal.

El trabajador que por accidente de trabajo, sin hospitalización y **las secuelas** y consecuencias del accidente permanezcan a los seis días siguientes de haberse producido, justificado mediante informe médico oficial, tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a la diferencia entre el subsidio por incapacidad temporal y el 100% de su base reguladora desde el primer día, y hasta 170 días como máximo.

ART. 40º JUBILACION

La jubilación de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en los artículos 26, 27 y 28 del III Convenio Estatal. Los trabajadores que hayan devengado en la empresa, al menos diez años, percibirán una prestación consistente en el importe de tres mensualidades de su salario mes convenio, si lo hacen al cumplimiento de la edad establecida, bien sea la actual de 65 años, bien la que en el futuro sustituya a ésta.

Excepto para la actividad de Rematantes, Aserradores y Embalajes, que percibirán una prestación única de 1.590,32 €, con independencia de la edad de su jubilación. No resultando de aplicación para esta actividad lo previsto en el párrafo siguiente.

Si se jubilaran con un año menos de la edad establecida, percibirán cuatro mensualidades de su salario mes convenio. Será requisito indispensable, para la percepción de esta última suma, cesar en el empleo no más tarde de los tres meses siguientes al cumplimiento de la edad hábil para obtener esta prestación.

En idénticas condiciones de continuidad de servicios y antigüedad, se abonará una prestación de tres mensualidades del salario mes convenio a los trabajadores que resulten declarados pensionistas en grado de Incapacidad Permanente Total y Absoluta para todo trabajo, excepto para la actividad de Rematantes, Aserradores y Embalajes que se fija una prestación única de 1.590,32 € para las contingencias de Incapacidad Permanente Total y Absoluta.

CAPITULO VIII.- LA SALUD LABORAL.

ART. 41º.- 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 trabajadores, 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.

PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

1º.- 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 empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores 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 delegados 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 trabajadores 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 trabajadores.
- 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 trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias 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.

2º.- 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 trabajadores.

3º.- 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 trabajadores afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de los trabajadores o directamente con los trabajadores afectados en caso de no existir esta representación.

4º.- RIESGO GRAVE E INMINENTE

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

5º.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

En al 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 especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador es adecuado previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en su caso.

6º.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Los trabajadores 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. Esta renuncia solo 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. 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. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, 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 trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

7º.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año a sus productores de oficio y mozos. Deberán también entregar dos batas a los administrativos, así como todos los medios de protección necesarios previstos en la “Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

8º.- REPRESENTACIÓN Y COORDINACIÓN

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores 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 trabajadores propios. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquéllos otros trabajadores 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 delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.

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

9º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados 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.

10º.- 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 los representantes de los trabajadores consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

11º.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

La representación sindical tendrá a su disposición un espacio en el tablón de anuncios de cada empresa, donde podrá fijar las comunicaciones y acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud.

Los delegados de personal y los miembros del Comité tendrán a su disposición en la empresa los boletines de cotización a la Seguridad Social, que podrán examinar cuando lo estimen oportuno.

12º.- FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El empresario garantizará que los delegados 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 delegados 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

13º.- FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador 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 trabajador 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 designados, 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 R.D. 39/1997.

Formación para empresarios 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 R.D. 39/1997, de 17.01.97.

TITULO II
DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES
CAPITULO I.- DE LAS SECCIONES SINDICALES

ART. 42º.-SECCIONES SINDICALES

En todas las empresas con mas de veinticinco trabajadores podrán constituirse secciones sindicales siempre que una central demuestre que tenga, al menos, un número de afiliados igual o superior al 15 por 100 de la plantilla y, en todo caso, un mínimo de 4 afiliados. En las empresas que cuenten con comité de empresa, las centrales sindicales con representación en el comité deberán hacer recaer el cargo de delegado sindical en alguno de los miembros de dicho comité.

Son funciones de las secciones las siguientes:

- a) Fijar en los tabloneros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.
- b) Recaudar en los locales de la empresa y fuera de horas de trabajo las cuotas sindicales. Las empresas descontarán de la nómina las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.
- c) Realizar colectas en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.
- d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa, antes o después del horario de trabajo.
- e) Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.
- f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo.
- g) Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en iguales términos y contenido que los contemplados en este convenio.

Las secciones podrán utilizar los mismos locales habilitados para los comités de empresa, previo acuerdo de las distintas secciones sobre el sistema de uso.

ART. 43°.- GARANTIAS SINDICALES

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán de las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo en los supuestos de extinción o suspensión de contratos por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante su mandato en el año siguiente a la expiración del mismo, en virtud de hechos derivados del lícito ejercicio de sus funciones sindicales.
- d) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
- e) Expresar libremente su opinión, que será colegiada en el caso del Comité en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- f) Publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- g) Disponer del crédito legal de horas que fija el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de sus funciones de representación, aumentando en la siguiente extensión:

1. Empresas con un Delegado de Personal: tres horas más.
2. Empresas con tres Delegados de Personal: cada uno de ellos dispondrán de tres horas más, igualmente al mes.
3. Empresas con Comité: cada miembro dispondrá de dos horas más mensualmente.

Previa comunicación a la empresa y según el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal o miembros del Comité, podrán acordar la acumulación de horas de crédito atribuidas en conjunto en uno o varios de los representantes sin rebasar el máximo.

Se reduce el tiempo de antigüedad de permanencia en plantilla para presentarse a delegado de personal o miembro del comité de empresa, de seis a tres meses.

ART. 44°.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

1.- Serán funciones del Comité de empresa y de los delegados de personal las siguientes:

- a) Visar el documento en el que se declare terminada la relación laboral de los trabajadores.
- b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la dirección de la empresa de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.
- c) Informar de todos los expediente administrativos en que por ley fuera necesario.
- d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que

podiesen adoptar:

- Reestructuración de plantilla.
 - Despidos.
 - Traslados totales o parciales de la empresa.
 - Introducción de nuevos métodos de trabajo.
 - Reducción de jornada o cambio al respecto.
- e) Ser informado o consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo, estudio de tiempos, establecimientos de primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.
- g) Emitir informe preceptivo en los casos de los aprendices mayores de 18 años que opten, tras dos años de antigüedad, al examen de ascenso a la categoría de ayudantes.
- h) Recibir una copia de los contratos de trabajo que la empresa formalice con operarios de nuevo ingreso.
- i) Ser informado previamente del propósito de iniciar un expediente de Regulación de Empleo.
- j) Ser informados previamente en toda suspensión de pagos y quiebras. Los informes a que se hace referencia de los apartados i) y j) serán presentados al comité o delegados de personal, con antelación mínima de 30 días naturales.

2.- Los comités de empresa tendrán derecho a recibir información que será facilitada trimestralmente relativa a:

- La evolución general del sector comercial a que pertenece la empresa.
- Situación de la producción.
- Situación de las ventas.
- Programa de producción.
- Evolución probable del empleo en la empresa.
- Balance y cuenta de resultados, memoria y, en el caso de sociedades por acciones o participaciones, la misma información que se da a conocer a los socios.
- Conocer las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como los estudios sobre el medio ambiente laboral y los mecanismos de Prevención que se apliquen.

TITULO III

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ART. 45º.- PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo Regional y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

- 1ª.- Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II de este convenio.

2ª.- Mediación.

3ª.- Arbitraje.

Art. 46º.- MEDIACION

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquéllos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47º.- ARBITRAJE

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del

conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

- Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.
- Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.
- Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Art. 48º.- DISPOSICIONES COMUNES DE LA MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente Capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquéllos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, éstas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente Capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

ART. 49º.-

La Comisión Negociadora firmante del presente Convenio Regional, instan a las Organizaciones Patronales y Centrales Sindicales que se vean afectados por éste, para que en sus ámbitos de negociación territorial establezcan procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos similares a los establecidos en los artículos anteriores, sometiéndose en su caso, a los organismos de esta naturaleza existentes en los diferentes territorios.

Art. 50º.- ADHESION AL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su Reglamento de 22 de

Noviembre de 1.994, que lo desarrolla, los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

TITULO IV

DE LA CLAUSULA DE DESCUELGUE

ART. 51°.- CONDICIONES PARA LA NO APLICACIÓN DEL REGIMEN SALARIAL

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales, totales o parciales, cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de Regulación de empleo (despido colectivo, suspensión de contratos); de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de Regulación de empleo (despido colectivo, suspensión de contratos), que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de Explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomara como referencia para el calculo del resultado anteriormente citado, los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, suspensión temporal en el abono de los mismos, Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonaran los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

ART. 52°.- PROCEDIMIENTO

1.- Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este Art., en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzara a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicara esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este articulo, la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente documentación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y Cuenta de Resultados de los dos últimos años.

1.2. La declaración a efectos del Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3. Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos, 1.1, 1.2 y 1.3, solo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de Tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales, las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, aportando la documentación utilizada, precediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores, comunicaran el porcentaje de incrementos salariales a aplicar o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

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

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales, los incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

TITULO V

Art. 53º.-ADAPTACION A LA LEY DE IGUALDAD.

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

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

A. Concepto de los planes de igualdad

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

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

B. Diagnóstico de situación

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

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

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

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

C. Objetivos de los planes de igualdad

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

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

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

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

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

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

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

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las partes intervinientes en el Convenio acuerdan proseguir la adaptación de los compromisos por pensiones previstos en la Ley 8/1987, de 8 de julio, reguladora de los Planes y Fondos de pensiones, de acuerdo con la modificación introducida en la Ley 44/2002, de 22 de Noviembre de Jefatura del Estado de Medidas de Reforma del Sistema Financiero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Cláusula de garantía salarial: En caso de que el IPC real a 31 de Diciembre de 2007, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho periodo, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de Febrero del año 2008.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Respecto de los contratos celebrados con base en lo regulado en el Convenio 2001 y anteriores, se regularán hasta su extinción por el régimen legal y de Convenio del momento en que se celebraron.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.
TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES

	Técnico	Empleado	Operario
GRUPO 0			
GRUPO 1	Analista de Sistemas (Tit. Superior)		
	Arquitectos		
	Directores de Área o Servicio		
	Ingenieros		
	Licenciados		
GRUPO 2	A.T.S		
	Arquitectos Técnicos (Aparejadores)		
	Ayudante de Ingeniería y Arquitectura		
	Ingenieros Técnicos (Peritos)		
	Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados sociales)		
	Titulados de grado medio		
	Titulados Superiores de Entrada		
GRUPO 3	Analista Programador	Jefes de Áreas o Servicios	Contramaestre
	Delineante Proyectista	Jefes Administrativos	Jefe de Taller
	Dibujante Proyectista		Maestro Industrial
			Encargado General
GRUPO 4		Delineante de 1ª	Encargados
		Técnicos en general	Jefe de Equipo
			Profesional de oficio especial
GRUPO 5		Delineante de 2ª	Conductor de Vehículos o Maquinaria (Carnet especial)
		Oficiales Administrativos	Profesionales de Oficio de 1ª
		Oficiales de Laboratorio	Profesionales de Oficio de 2ª
		Oficiales de Organización	
		Viajante	
GRUPO 6		Almacenero	Ayudante
		Auxiliares en general	Conductor de Vehículos o Maquinaria (NO Carnet especial)
		Conserje	Especialista
		Dependiente	Profesional de Oficio de 3ª
		Listero	
		Pesador-Basculero	
		Telefonista. Recepcionista	
GRUPO 7		Ordenanza	Peón
		Portero	Personal de Limpieza

DISPOSICION FINAL:

1.-ADECUACIÓN DEL NUEVO MODELO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS ÁMBITOS INFERIORES

La adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional se realizará en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

A cada Grupo Profesional le corresponderá un único Salario Garantizado. La adaptación se llevará a efecto previa negociación en cada ámbito.

La cuantificación de la repercusión económica de la aplicación del nuevo modelo de clasificación profesional no deberá iniciarse antes del 1 de enero de 2008 y deberá finalizar a 31 de diciembre de 2013, aplicando anualmente el porcentaje del diferencial que se determine en cada ámbito.

2.- En relación con cuanto no quede expresamente regulado en este convenio, regirá lo regulado en el III Convenio Estatal de la Madera.

ANEXO I

AMBITO FUNCIONAL

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.

15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

ANEXOII

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales,	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o

	ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.								certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 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	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperación del carnet 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	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

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

ANEXO III

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

D.....
que ha trabajado en la empresa.....
desde..... hasta.....
con la categoría de.....
declaro que he recibido la cantidad..... (.....) Euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

El presente recibo de finiquito salda todas las posibles diferencias, con la citada entidad.

En....., a.....de.....de 2.007

FIRMA DEL TRABAJADOR

El presente recibo de finiquito tiene carácter liberatorio si cumple cualquiera de las condiciones siguientes:

a) Este recibo de finiquito se ha firmado ante D.....
como miembro de la Comisión Paritaria del Convenio Regional de la Madera de Madrid.

En....., a.....de.....de 2.007

Vº Bº COMISION PARITARIA

Este recibo de finiquito puede ser cumplimentado desde el día..... de..... de 2.007.....al día..... de..... de 2.007

En....., a.....de..... de 2.007