



ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

10216-2013

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de INDUSTRIAS DE LA MADERA, CORCHO, CHAPASYTABLEROS para la provincia de Castellón.

eVisto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de la MADERA, CORCHO, CHAPASYTABLEROS para la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 22 de noviembre de 2013, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del Convenio al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 22 de noviembre de 2013.- EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA, AFINES Y DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.

ASISTENTES

Por la parte social:

Por FECOMA-CC.OO:

- D. Miguel Montalbán Gámez
- D. Atilano Escobar Iniesta
- D. Juan R. Bayarri Vinaixa
- D. Armand Besalduch Tarrago
- D. Francisco Medinilla Gómez
- D. Ramon Pauner Marti

Por MCA-UGT:

- D. Fernán Ortiz Gómez
- D. Luis Hernández Hernández
- D. Juan V. Fontanet Artiga
- Dña Concepción Querol Antoli
- D. Miguel Sebastián Ara
- D. Jorge Ramón Ortiz Robles

Por la parte empresarial:

Por APEMA:

- D. Modesto Jaime Galindo
- D. José Luis Pérez Ribera
- D. Miguel A. Llorens Centelles

Por ASOCIACIÓN DEL BAIX

MAESTRAT:

- D. Juan Manuel Urquizu Mejias
- D. Luis Marzá Mercé (Asesor)
- D. Javier Marzal Senen

En Castellón siendo las diecisiete horas del día 12 de noviembre del año dos mil trece, en los locales de CCOO y con la asistencia de los señores / as reseñados al margen, tiene lugar la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Industria de la Madera, Afines y Derivados de la provincia de Castellón. (Código de convenio nº 120000205011967).

Tras diversas deliberaciones las partes llegan al siguiente ACUERDO:

1.- Firma del convenio para los años 2012-2013, cuyo texto y tablas salariales a la presente acta se adjuntan.
2.- Los atrasos correspondientes se podrán pagar desde la firma del presente acta hasta el mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP.

3.- Asimismo disponen las partes, que para la firma del texto del convenio aprobado en el día de hoy, será suficiente la firma de un representante por cada una de las partes negociadoras..

4.- Facultar a D. Miguel Montalbán Gámez, para la presentación de las actas, el texto del convenio y sus anexos, ante el registro correspondiente, para su depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

Y en prueba de conformidad, firman por cuadruplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba expresados.

CONVENIO DE LA MADERA, CORCHO, CHAPASYTABLEROS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2012-2013

CAPITULO I

PARTES FIRMANTES, LEGITIMACION Y EFICACIA

Art. 1 PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte la Federación de Metal, Construcción y Afines de la U.G.T. P.V. (MCA-UGT P.V.), la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. P.V.. (FECOMA-CC.OO P.V.), como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera, Afines y Derivados (APEMA.), y la ASOCIACIÓN DEL BAIX MAESTRAT como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 2 EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL

El presente convenio obliga a todas las empresas de la industria de la Madera, Corcho y Chapas y Tableros, con excepción de las empresas de Aserradores y fabricantes de Envases, Comercio del Mueble, y Tapones y Discos que se rigen por convenios especiales sin perjuicio de que quede abierta la posibilidad de adhesión de cada una de dichas actividades.

CAPITULO II

AMBITOS DE APLICACION

Art. 3: AMBITO FUNCIONAL

Este convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera que se relacionan y detallan en el Anexo I del mismo, con las excepciones señaladas en el artículo 2.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de Actividades Económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 4: AMBITO PERSONAL

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y personal de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

En todo caso, el presente Convenio Provincial es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Art. 5: AMBITO TERRITORIAL

Afecta este convenio, a todas las empresas actuales y futuras con centro de trabajo en la provincia de Castellón, tengan o no su razón social domiciliada en la misma.

Art. 6: AMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá una duración de dos años a contar desde la fecha del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013 y será de aplicación a nivel provincial, lo no dispuesto en este convenio se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal para la Industria de la Madera.

Art. 7 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISION DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada. No obstante, la mesa negociadora podrá iniciar las deliberaciones con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado.

Art. 8 CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el personal tengan reconocidas a título personal.

Art. 9 COMISION PARITARIA

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que las partes firmantes del convenio provincial le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la comisión paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevarán a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Provincial durante su vigencia.

e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que esta, si lo considera adecuado, las apruebe. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

f) Fijar la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.

g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que esta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo recogida en el modelo de anexo VI y que de forma específica se establece para este supuesto en caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días remitirá, dentro de los 3 días siguientes, las actuaciones al T.A.L., a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible con forme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes legales del personal en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, salvo que el personal atribuya su representación a una comisión designada con forme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del E.T.

h) Las otorgadas por lo dispuesto en el Artículo 20 del IV Convenio Estatal de la Madera (inaplicación de condiciones).

i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el Artículo 41 del IV Convenio Estatal de la Madera.

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

k) En caso de incumplimiento de los incrementos salariales acordados en el presente Convenio, la Comisión Paritaria aplicará el siguiente procedimiento específico:

a) Transcurridos dos meses, desde la entrada en vigor del presente Convenio sin que se haya procedido a la concreción y aplicación de los incrementos y revisiones salariales, cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora, podrá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria para que actúe como mediadora en el conflicto. El acto de mediación deberá celebrarse en el plazo máximo de 7 días desde la recepción del escrito de solicitud y, en caso de no alcanzar acuerdo.

b) En el plazo máximo de 7 días, constatado el desacuerdo en sede de mediación, la Comisión Paritaria procederá a efectuar los cálculos matemáticos tendentes a la adaptación de las tablas salariales correspondientes a los incrementos y revisiones salariales establecidos en el Convenio Provincial, remitiéndolos al registro competente para su registro y publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede del sindicato de FECOMA CC.OO. Castellón Plaza de las Aulas nº 6 - 3er Piso de Castellón CP 12001.

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

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o judicial 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 con forme 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 hubiera 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:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiendan le asisten a la parte proponente.
- 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 5 días hábiles.

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

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.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, Letras g y h, y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladaran, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO publicado en el "BOE" de 23 de febrero de 2012.

CAPITULO II

DE LA RELACION INDIVIDUAL DETRABAJO FORMASY MODALIDADES DEL CONTRATO

En este apartado se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera.

CAPITULO III

DURACION DEL CONTRATO

Art. 10: PERIODO DE PRUEBA

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

A) Grupo 1 y 2: seis meses

B) Grupo 3 y 4: dos meses

C) Grupo 5: un mes

D) Grupo 6 y 7: quince días

El personal que en un período de dos años formalice varios contratos de trabajo de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa o grupo de empresas están exentas del periodo de prueba.

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

Art. 11: JUBILACIÓN

En el tema de jubilación se estará en lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera.

Art. 12: EMPRESAS DETRABAJOTEMPORAL

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que el personal puesto a su disposición, tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden al personal en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

Art. 13: PREAVISOSY CESES

El cese del personal por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito a la persona con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa 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 la persona la 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 del personal contratado por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupo I a V: un mes

Grupo VI y VII: quince días naturales

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

Cuando fuere el personal 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 personal 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.

CAPITULO IV

ORDENACIONY ORGANIZACION DELTRABAJO

Art. 14: DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personal.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal del personal tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Art. 15: COMPETENCIA ORGANIZATIVA

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La existencia de la actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el personal pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3º.- Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponde a todos y cada uno del personal afectado, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 16: PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACION DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACION DETRABAJO

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1º.- La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al los representantes legales del personal y a los y las Delegadas Sindicales si los hubiere o representantes de las secciones sindicales de empresa.

2º.- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes legales del personal, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Art. 17: NUEVASTECNOLOGIAS

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para el personal modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la representación legal del personal en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con:

empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar al personal afectado, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18: REVISIÓN DE VALORES

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

- 1.- Mecanización
- 2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos
- 3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo
- 4.- Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático
- 6.- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.
- 7.- La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un periodo de negociación con la representación legal del personal.

Art. 19: ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".

B) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad óptima.

E) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal: Es el invertido por la persona en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Trabajo óptimo: Es aquel en que la persona puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que la persona no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.

I) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Art. 20: TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE VALORACIÓN

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

E) La calidad de los materiales empleados

F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas

H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD

FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Art. 21: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal para el sector de la Madera y en aplicación de lo dispuesto sobre los grupos profesionales, se adjunta a este convenio como Anexo IV.

Art. 22: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23: DESPLAZAMIENTOS

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del personal 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 personal a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los afectados con los siguientes plazos:

1º.- De 3 a 15 días 3 días laborables

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

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

4º.- Más de 90 días 10 días laborables

El personal 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 de la empresa.

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

Art. 24: TRASLADO INDIVIDUAL

1º Se considerará como tal la adscripción definitiva de la persona 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 la persona permanezca en esta situación por un tiempo superior a los 12 meses en un plazo de tres años.

El personal 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 a la persona afectada y a su representación legal 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 la representación legal del personal, 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 el personal afectado.

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 plus extrasalariales de carácter periódico", de la persona, a los efectos indicados en el Art. 40 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.

Art. 25: TRASLADOS DE CENTRO DE TRABAJO

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal del personal las compensaciones económicas correspondientes.



No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar al personal afectado la cantidad de 0,23 euros por Km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

CAPITULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 26: JORNADA

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será:

Año 2012: 1.752 horas.

Año 2013: 1.752 horas

Art. 27: 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 periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio, no obstante, podrá modificarse 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 siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

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 la representación legal del personal, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con 5 días de antelación al personal afectado y la representación legal del personal.

Así mismo, la empresa dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación al personal afectado y la representación legal del personal.

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

5. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo la persona 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.

CAPITULO VII

CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 28: ESTRUCTURA ECONOMICA

Las remuneraciones económicas del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Art. 29: SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas del personal en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1º.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales

- Personales

- Antigüedad consolidada

- De puesto de trabajo

- De cantidad o calidad de trabajo

- Pagas extraordinarias

- Complementos de convenio.

- Horas extraordinarias

2º.- Complementos no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el personal para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc..., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Art. 30: DEVENGO DEL SALARIO

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en los convenios colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Art. 31: SALARIO BASE

Se entiende por salario base la parte de retribución del personal fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales del presente convenio.

Art. 32: SALARIO HORA ORDINARIA

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente fijado en el presente convenio por el número de horas anuales.

Art. 33: COMPLEMENTOS PERSONALES

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

Art. 34: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

1º.- A partir del 30 de septiembre de 1996, no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, el personal que tuviera generado o genere antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de la antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada persona como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Art. 35: COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo entre otros los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Art. 36: COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

1º.- El personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarse un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente 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.- El personal que tenga reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Art. 37: COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 06,00 horas de la mañana 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 de cada convenio de ámbito inferior salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.

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.

Quien a la entrada en vigor del presente tenga recocido un incremento superior lo mantendrá 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, personal de portería, las y los 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. 38: COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el personal 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 consolidable.

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. 39: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se consideran gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superiores 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.

Devengo de pagas:

Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio

Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre

La cuantía de dichos complementos será de 30 días de salario base de convenio mas el complemento personal que sustituye a la antigüedad.

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. 40: PAGO DEL SALARIO

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según OM 27.12.94 y los conceptos devengados el personal debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a la representación legal del personal.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

La persona y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Art. 41: RETRIBUCION DE LAS VACACIONES

1º.- La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2º.- El personal que cese durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º.- Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el personal hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4º.- Todo ello en virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, y Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Art. 42: COMPLEMENTOS DE CONVENIO

Es el conjunto de los complementos salariales que por unidad de tiempo se pueden establecer, tales como plus convenio o similares.

Art. 43: COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Los complementos extrasalariales de carácter periódico que existen en el Convenio, tales como pluses de transportes, locomoción o distancia no podrán ser superiores al 4% de las retribuciones anuales de las tablas del Convenio.

Art. 44: REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

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

El C.G.M. establece que: Al objeto de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas del personal, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4%, respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio colectivo, el personal percibirá, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

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

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

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

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

Art. 45: INCREMENTOS SALARIALES 2012-2013

En cumplimiento del artículo 66 del IV Convenio Estatal de la Madera, y en cumplimiento del acuerdo de adaptación de la nueva Clasificación Profesional suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio de la Industria de la Madera, Afines y Derivados de la Provincia de Castellón en fecha 14 de abril de 2011, las partes han acordado adaptar lo dispuesto en el citado artículo 66 del Convenio Estatal



y en el citado acuerdo de adaptación de Clasificación Profesional, procediendo a su concreción, y en base a ello, se fija el incremento salarial para el año 2012 del 1,5%. En consecuencia, se aprueban las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2012, que se adjuntan a la presente acta como Anexo I, también se adjunta como anexo II, tablas salariales aplicables desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre de 2013, con un incremento del 0,4%. Como Anexo III se adjunta tabla salarial de Grupos Profesionales que sustituye a la de Categorías profesionales y que será de aplicación a todo el sector de la Madera de la provincia de Castellón a partir del 1 de diciembre del 2013, procediéndose a encuadrar las categorías profesionales en Grupos Profesionales, según la parrilla que se adjunta como Anexo IV.

1- Cláusula de garantía salarial: Durante el primer trimestre de 2013 (para el año 2012) y de 2014 (para el año 2013) se aplicará la revisión correspondiente en virtud del exceso de la tasa de variación anual del IPC general español sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual general español fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomara esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomará como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y los combustibles.

2- Para el año 2013 el incremento será el indicado para el 2013 en el segundo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014, firmado por los interlocutores sociales en fecha 25 de enero de 2012, aplicándose lo dispuesto en el capítulo 3 (criterios en materia salarial), apartado 2, tomando en consideración la evolución de los índices de producción industrial, de empleo y de exportaciones en el sector de la madera y el mueble.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se reunirá en el mes de enero para la aprobación, firma y publicación del incremento para 2013.

La tabla salarial anteriormente aprobada como Anexo I se deberá aplicar efectivamente a partir del mes siguiente a la firma del Acta.

Art. 46: DIETAS Y MEDIAS DIETAS

1º.- La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2º.- El personal percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3º.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal 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. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4º.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del personal.

5º.- El importe de la dieta y de la media dieta se establecen en la tabla salarial correspondiente a cada año.

Art.47: CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DETRABAJO

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del IV Convenio Estatal de la Madera

CAPITULO VIII

FORMACION PROFESIONAL

Art. 48: FORMACION PROFESIONAL

Las partes firmantes muestran su preocupación por la formación del personal en la línea de lo establecido en el IV Convenio Estatal de la Madera que se da por reproducido y se estará a lo dispuesto en el mismo.

Art. 49: DE LOSTIEMPOS EMPLEADOS EN LA FORMACIÓN

Para el personal que asista a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia del personal a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, la persona podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de treinta horas al año.

c) El personal solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el personal tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El personal habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

CAPITULO IX

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 50: PERMISOS Y LICENCIAS

El personal, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II, del IV Convenio estatal de la Madera cuadro de permisos y licencias.

Se retribuirán las horas, tras la justificación oportuna, dedicadas a profesionales médicos especialistas, o al médico o medica de medicina general de la seguridad social, cuando sea preciso este trámite para ir a médicos especialistas, y así se haya hecho y justificado, hasta que no se disponga en las empresas de médico en servicio propio o mancomunado, y en evitación de abusos sólo se retribuirán cinco únicas visitas anuales a los médicos de medicina general justificadas y limitadas al tiempo necesario.

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.

Art. 51: 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 transcurrir este plazo.

Art. 52: EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1.- El personal con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el personal este 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 la persona, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.- El personal 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 soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Art.53: EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente de primer grado, 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 la persona 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 del personal. No obstante, si dos o más personas 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 personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 personal forma 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 18 meses si se trata de categoría especial.

Art.54: 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 personal, 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 de la empresa, 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 periodo de excedencia, el personal, 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. 55: VIOLENCIA DE GENERO

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 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 aquella.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y la empresa. No obstante, salvo que 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, 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.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 56: FALTAS Y SANCIONES

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Art. 57: FALTAS LEVES

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

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

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

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

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

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

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

8º.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para nadie del personal o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave según los casos.

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

10º.- Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales del personal sin la debida autorización de los interesados.

Art. 58: FALTAS GRAVES

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

2º.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin que se le autorice para ello.

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

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

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

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

7º.- Simular la presencia de otra persona en la empresa mediante cualquier forma.

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

9º.- La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el resto del personal, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

17º.- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18º.- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19º.- No informar con la debida diligencia a la jefatura, a la empresa o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

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

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



res multimedia durante el tiempo de trabajo.

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

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

Art. 59: FALTAS MUY GRAVES

1º.- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

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

3º.- El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto del personal o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

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

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

6º.- La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquier otro delito que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a la persona autora, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

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

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

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

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

11º.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración al personal superior, misma o inferior categoría profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 60: GRADUACION DE LAS SANCIONES

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) El grupo profesional

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el resto de integrantes de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas afiliadas a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a la representación sindical, si la hubiere.

CAPITULO XI

DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LA PLANTILLA

Art. 61: COMITES DE EMPRESAY REPRESENTACION LEGAL DEL PERSONAL

El Comité de Empresa y la representación legal del Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Art. 62: ELECCIONES SINDICALES – CANDIDATURAS

El personal que tenga dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de la plantilla tal como se prevé en la sección segunda, Art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 63: CREDITO HORARIO

El crédito horario de la representación legal del personal, es el fijado en artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso este pueda ser inferior a 16 horas.

En el presente convenio se acuerda expresamente la acumulación de las horas de la representación legal del personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total mensual.

Art. 64: DERECHO DE REUNION

1º.- El personal de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por la representación legal del personal, o por número de personas no inferior a treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por la representación legal del personal, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2º.- La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordada con esta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o altera-

ciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3º.-Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

DE LOS SINDICATOS

Art. 65: REPRESENTACION SINDICAL

1º.-En el presente convenio la representación del sindicato en la empresa la ostentará un representante sindical en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical, siempre que la empresa tenga más de 50 personas.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado representante sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

La representación sindical tendrá las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2º.- El representante sindical deberá ser un componente del personal que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de la afiliación al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

- Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de la representación legal del personal, representándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a la representación sindical, como de la representación legal del personal, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Se le informará y se le oírán por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, al personal de su centro de trabajo, y particularmente a la afiliación a su sindicato que trabaje en dicho centro.

- La representación sindical centrará sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3º.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezca en los convenios de ámbito inferior.

- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A la representación sindical que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personal en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores/as y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con el personal afiliado a su sindicato.

- Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a la afiliación del sindicato y al resto del personal del centro.

- La representación sindical, 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.

Art. 66: CUOTA SINDICAL

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas, por cada uno del personal afiliado a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual a dicho personal el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El personal podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Art. 67: EXCEDENCIAS SINDICALES

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial, autonómico o nacional de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el personal a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido/a.

El personal excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y la persona tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

CAPITULO XII

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 68: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes firmantes dan por reproducido el Capítulo de Salud Laboral y Medio Ambiente del IV Convenio Estatal de la Madera:

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 al personal, 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.

Art. 69: COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA CCOO. y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (APEMA y Asociación Baix Maestrat) firmantes del Convenio.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de FECOMA CC.OO Castellón Plaza de las Aulas nº6 - 3er Piso Castellón CP 12001.

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

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

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

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

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente capítulo.

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Igualmente, podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes de los mismos.

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas.

Mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cualesquiera otras que le sean encomendadas por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación.

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

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes, y aquellos que interpreten el presente capítulo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Art. 70: PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

La empresa 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.

La empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal 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.

La representación sindical de prevención será informada 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 los que están expuestos el personal 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 del personal.

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 del personal, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

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

Art. 71: 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 todo el personal y puesta en conocimiento de la representación legal del personal.

Art. 72: 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 del personal afectado por esta medida se deberá consultar con la representación legal del personal o directamente con el personal afectado en caso de no existir esta representación.

Art. 73: RIESGO GRAVE E INMINENTE

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona 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 de la persona interesada, la representación legal del personal y a la Sindical, y al Comité de Seguridad y Salud o el o la Delegada de Prevención en su caso.

Art. 74: PROTECCIÓN DEL PERSONAL SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS

En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de personas especialmente sensible a determinados riesgos; la empresa determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicha persona es adecuada previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados o delegadas de prevención en su caso.

Art. 75: VIGILANCIA DE LA SALUD

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá 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 personal. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla la persona 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 personal. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajos 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 persona. Cuando finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que le entregue una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, 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 personal afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad del personal y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o responsables sindicales de prevención.

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

ART. 76: REPRESENTACIÓN Y COORDINACIÓN

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades de personal 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 del personal propio. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros integrantes del personal 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 espe-

cífico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

En cualquier caso, la representación sindical de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante la empresa, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por el personal de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o de representación legal del personal y o sindical en dicho centro.

La representación sindical de prevención deberá tener la condición de representantes legales del personal, salvo que, por acuerdo mayoritario dicha representación, elijan a aquel integrante del personal que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

Art. 77: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En los centros de trabajo donde existan 30 o más personas se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados/as de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

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

Art. 78: 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 representación legal del personal consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

Art. 79: FORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE PREVENCIÓN

La empresa garantizará que la representación sindical de prevención posea una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo 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

ART. 80: FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

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

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio

los siguientes programas:

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

Las materias que deberá contener este módulo son:

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

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función:

Además de la formación indicada en el apartado anterior, el personal 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 los integrantes del personal designado, como 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.

Para el empresariado que asuma 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.

MEDIO AMBIENTE

ART. 81: COMISIÓN PARITARIA DE MEDIO AMBIENTE

Se constituye en el marco de este convenio colectivo la Comisión Paritaria de Medioambiente formada por dos representantes por parte de los sindicatos firmantes (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y dos representantes de la patronal (Asociación Empresarial del Baix Maestrat y APEMA) para las cuestiones relativas a esta materia.

Será su cometido y funciones las mismas que se le han encomendado a la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad, pero únicamente para las materias relacionadas con los aspectos que medioambientalmente afecten al sector.

Asimismo, para la mejora de la participación de todas las partes la representación sindical de prevención tendrá las facultades añadidas de medioambiente, a la cual se le deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación legal del personal podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán con su participación programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

CAPÍTULO XIII

ACCIÓN SOCIAL

Art.82: SEGURO PROFESIONAL

Con efectos desde que se cumplan dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín de la Provincia, las empresas contratarán a su cargo un seguro para los casos de accidente laboral del que resulte muerte de la persona, invalidez absoluta e invalidez permanente total, con las siguientes cuantías: por Invalidez Absoluta 43.000 euros; por invalidez permanente total 43.000 euros y por muerte 43.000 euros. Estas serán percibidas por la persona afectado o sus familiares directos.

Art.83:

Aquel personal con una antigüedad mínima en la empresa de diez años, que cause baja voluntaria en la misma, al cumplir 65 años percibirá una cantidad equivalente a una mensualidad de su salario real.

Si en idéntica circunstancia lo hiciera a los 62 años la cantidad a percibir sería de 1326,91 euros.

Si cumpliendo los mismos requisitos causaran baja a los 61 años la cantidad a percibir sería de 1396,75 euros.

Si en idéntica circunstancia lo hiciera a los 63 años la cantidad a percibir sería 1047,56 euros.

En idénticas circunstancias lo hiciera a los 64 años, la cantidad a percibir sería 698,38 euros

Art. 84: COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En cuanto a enfermedad: A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad común o accidente no laboral, el personal afectado percibirá, con cargo a la empresa, un complemento que adicionado a la Indemnización económica de la Seguridad Social, complete el 100% del salario de cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte de la Seguridad Social, por un periodo máximo de dieciocho meses.

En cuanto a accidentes: A partir de los 30 días ininterrumpidos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo (con herida o fractura) o enfermedad profesional, el personal afectado percibirá, con cargo a la empresa, la cantidad que suponga la diferencia entre la indemnización legal correspondiente a dicha situación y el 100% de la base reguladora de cotización.

La presente disposición afectará a todas aquellas bajas por Incapacidad Temporal que se produzcan a partir de 1 de enero de 2014, rigiéndose por las condiciones del anterior convenio las situaciones de I.T que estuviesen en vigor.

DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA.- PLAN DE IGUALDAD

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

En las empresas de mas de 250 personas, tengan uno o mas 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 elaboraran y aplicaran un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con representación legal del personal, 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 del personal.

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 mas de 250 personas incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas ultimas 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, adoptadas después de realizar un diagnostico 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 fijaran 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. Diagnostico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizaran un diagnostico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materiales 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 la 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 la representación legal del personal, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

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

- Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- 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 laboral y familiar.
- Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- Excedencias ultimo año y los motivos.
- Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- Horas de formación ultimo 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 diagnostico 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 paliación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de 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 profesionales.
- Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que estén sub representadas.
- 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.
- Garantizar el acceso a en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- Información especifica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estando ocupados por hombres.
- Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- 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.
- 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 diagnostico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnostico será facilitada a efectos de informe a la representación legal del personal.

Una vez realizado el diagnostico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de mas de 250 personas) deberán negociar con la representación legal del personal 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 diagnostico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informara a los representantes de los trabajadores con carácter anual



sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si 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 igualdad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En cumplimiento de lo acordado en la Comisión Paritaria del Convenio Estatal de la Madera de fecha 6 de noviembre de 2013, como resultado a la petición de mediación formulada por FECOMA CCOO PV y MCA UGT PV.

Desde la Comisión Negociadora del Convenio de la Madera de Castellón se ACUERDA:

Con el objeto de minimizar el impacto que va a suponer la entrada en vigor del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se establece que en las empresas cuyo número de Oficiales de 2ª sea superior a 20 Trabajadores / as, las mismas dispondrán de un periodo hasta el 01 de diciembre de 2014, para la aplicación del nuevo salario de este grupo profesional.

En el caso de que se produzca la extinción contractual del trabajador/ a, a partir de la fecha de extinción, cualquiera que sea su causa, las cantidades pendientes de pago devengarán automáticamente exigibles. En estos casos, si la extinción contractual genera derecho a cualquier tipo de indemnización, se tomará como base para el cálculo de la citada indemnización, el salario que le hubiera correspondido al trabajador/ a de haber aplicado las actualizaciones salariales.

CLAUSULA ADICIONAL 1ª

En todo lo no recogido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE CASTELLÓN 2012

CATEGORÍA	Mes 2012	Día 2012
	EUROS	EUROS
PERSONAL DE PRODUCCIÓN		
ENCARGADO	1309,69	43,06
OFICIAL PREPARADOR	1293,76	42,54
OFICIAL 1ª	1274,90	41,91
OFICIAL 2º	1204,16	39,59
FOGONERO	1204,16	39,59
OFIC.SERIE-SEMIS.	1179,10	38,76
OFIC.MONTD.AYTE.	1179,10	38,76
PEÓN ESPECIALISTA	1179,10	38,76
PEÓN ORDINARIO	1142,87	37,58
APRENDIZ<18 AÑOS	804,11	26,43
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE OFICINA	1397,44	45,94
OFICIAL 1ª	1312,13	43,14
OFICIAL 2ª	1215,36	39,95
ASPIRANTE< 18 AÑOS	804,11	26,43
TELEF. MECANOGRAF.	1142,87	37,58
DELINEANTE	1202,55	39,54
VIAJANTE C. PLAZA	1191,18	39,16
PERSONAL TÉCNICO		
INGEN.SUB.LCDO.	1927,70	63,37
INGEN.TÉCNICO	1554,07	51,09
PRACTICANTE ATS	1372,62	45,13
PROYECTISTA	1312,13	43,13
AUX. ANALISTA	1142,87	37,58
PERSONAL SUBALTERNO		
CAPATAZ	1194,00	39,25
CONDUCTOR VEHÍC.	1274,90	41,91
MECÁNICO 1ª	1274,90	41,91
CONDUCTOR TURISMO	1204,16	39,59
MECÁNICO 2ª	1204,16	39,59
GUARDA-VIGL.-PORT.	1142,87	37,58
CARTERO-ORDENANZA	1142,87	37,58
PESONAL LIMPIEZA	937,27	30,81
BOTONES-REC.>18 A.	849,67	27,94
DIETA COMPLETA	39,87	
MEDIA DIETA	14,08	



ANEXO II

TABLAS SALARIALES DE CASTELLÓN 2013 (Desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre 2013)

Incremento Salarial 0,4%

CATEGORÍA

	Mes 2013	Día 2013	TOTAL 2013
	EUROS	EUROS	EUROS
<u>PERSONAL DE PRODUCCIÓN</u>			
ENCARGADO/A	1314,93	43,23	18409,07
OFICIAL PREPARADOR/A	1298,93	42,71	18185,06
OFICIAL 1ª	1279,99	42,08	17919,93
OFICIAL 2º	1208,98	39,75	16925,70
FOGONERO/A	1208,98	39,75	16925,70
OFIC.SERIE-SEMIS.	1183,81	38,92	16573,38
OFIC.MONTD.AYTE.	1183,81	38,92	16573,38
PEÓN/A ESPECIALISTA	1183,81	38,92	16573,38
PEÓN/A ORDINARIO/A	1147,44	37,73	16064,12
APRENDIZ/A<18 AÑOS	807,32	26,54	11302,53
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>			
JEFATURA OFICINA	1403,02	46,13	19642,35
OFICIAL 1ª	1317,38	43,32	18443,34
OFICIAL 2ª	1220,22	40,11	17083,08
ASPIRANTE< 18 AÑOS	807,32	26,54	11302,53
TELEF. MECANOGRAF.	1147,44	37,73	16064,12
DELINEANTE	1207,36	39,70	16903,05
VIAJANTE C. PLAZA	1195,95	39,31	16743,28
<u>PERSONAL TÉCNICO</u>			
INGEN.SUB.LCDO.	1935,41	63,63	27095,69
INGEN.TÉCNICO	1560,29	51,29	21844,07
PRACTICANTE ATS	1378,11	45,31	19293,60
PROYECTISTA	1317,38	43,31	18443,34
AUX. ANALISTA	1147,44	37,73	16064,12
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>			
CAPATAZ	1198,78	39,41	16782,92
CONDUCTOR/A VEHÍC.	1279,99	42,08	17919,93
MECÁNICO/A 1ª	1279,99	42,08	17919,93
CONDUCTOR/A TURISMO	1208,98	39,75	16925,70
MECÁNICO/A 2ª	1208,98	39,75	16925,70
GUARDA-VIGL.-PORT.	1147,44	37,73	16064,12
CARTERO-ORDENANZA	1147,44	37,73	16064,12
PESONAL LIMPIEZA	941,02	30,94	13174,29
BOTONES-REC.>18 A.	853,07	28,05	11942,94
DIETA COMPLETA	40,03		
MEDIA DIETA	14,14		

ANEXO III

SALARIO POR GRUPOS PROFESIONALES A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2013

	MES	DIA	TOTAL
GRUPO 1	1.935,41	63,63	27.095,69



GRUPO 2	1.560,29	51,29	21.844,09
GRUPO 3	1.403,02	46,13	19.642,35
GRUPO 4	1.317,38	43,31	18.443,34
GRUPO 5	1.279,99	42,08	17.919,93
GRUPO 6	1.198,78	39,41	16.782,92
GRUPO 7	1.183,81	38,92	16.573,92
APENDICE	853,07	28,05	11.942,94

DIETA COMPLETA 40,03 €

MEDIA DIETA 14,14 €

ANEXO IV

PARRILLA DE ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A LOS GRUPOS

GRUPO 1
ING. SUB. LCDO/A. TÉCNICO/A
GRUPO 2
ING. TÉCNICO/A, TÉCNICO/A PRACTICANTE ATS TÉCNICO/A
GRUPO 3
JEFATURA OFICINA ADMINISTRATIVA
GRUPO 4
ENCARGADO/A DE PRODUCCION OFICIAL PREPARADOR/A DE PRODUCCION OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO/A PROYECTISTA TÉCNICO/A
GRUPO 5



<p>OFICIAL 1ª PRODUCCION OFICIAL 2ª PRODUCCION FOGONERO/A PRODUCCION OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A DELINEANTE VIAJANTE C.PLAZA CONDUCTOR/A VEHÍCULO SUBALTERNO/A MECÁNICO/A DE 1ª SUBALTERNO/A CONDUCTOR/A TURISMO SUBALTERNO/A MECÁNICO/A 2ª SUBALTERNO/A</p>
--

<p>GRUPO 6</p>
<p>OFICIAL SERIE SEMISERIE PRODUCCION OFICIAL MONTADOR/A AYUDANTE PRODUCCION AUXILIAR ANALISTA TÉCNICO/A CAPATAZ SUBALTERNO</p>

<p>GRUPO 7</p>
<p>PEÓN/A ESPECIALISTA DE PRODUCCION PEÓN/A DE PRODUCCION TELEFONISTA - MECANÓGRAFO/A - ADMINISTRATIVO/A GUARDA -VIGILANTE/A - PORTERO/A SUBALTERNO/A CARTERO/A - ORDENANZA SUBALTERNO/A PERSONAL DE LIMPIEZA SUBALTERNO</p>

<p>APENDICE</p>
<p>APRENDIZ/A 18 AÑOS DE PRODUCCION ASPIRANTE 18 AÑOS ADMINISTRACION BOTONES RECADERO/A 18 AÑOS SUBALTERNO/A</p>

ANEXO V

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 contra chapados.
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.

ANEXO VI**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	Salari o Base	Pagas Extras	Comp Antig.	Incen. (1)	Comp Conv.	Comp Ptrab	Comp No Sal.	JUSTIFICANTES
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento a efecto	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de madres, padres, abuelas/os, hijas/os, nietas/os, hermanas/os y suegros/as	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de madres, padres, suegros/os, hijas/os, cónyuge, hermanas/os, abuelas/os.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñadas/os, y abuelas/os políticas/os	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos, (cuñadas/os y abuelas/os políticas/os.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de (hija/o) o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del personal	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas por acuerdo con el empresario (la empresa), siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 ET)	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de (hijas/os) y padre o madre	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de la plantilla	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

(1) Media percibida en el mes anterior

*Todas las licencias se disfrutaran en días consecutivos o ininterrumpidos

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