GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE 2009	PLUS DE CONVENIO	PLUS ASISTENCIA 2009	PAGAS EXTRAS 2009
	Maestro Industrial	941,00		6,48	1.665,90
	Encargado General	941,00		6,48	1.665,90
4	EMPLEADOS				
	Delineante de 1ª	921,55		6,48	1.629,40
	Técnicos en general	921,55		6,48	1.629,40
4	OPERARIOS				
	Encargado	921,55		6,48	1.629,40
	Jefe de Equipo	921,55		6,48	1.629,40
	Profesional de oficio especial	921,55		6,48	1.629,40
5	EMPLEADOS				
	Delineante de 2ª	829,78		6,48	1.500,50
	Oficial Administrativo de 1ª	829,78	27,81	6,48	1.500,50
	Oficial Administrativo de 2ª	829,78			1.500,50
	Oficiales de Laboratorio	829,78		6,48	1.500,50
	Oficiales de Organización	829,78		6,48	1.500,50
	Viajante	829,78		6,48	1.500,50
5	OPERARIOS				
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (carné especial)	829,78	39,33	6,48	1.500,50
	Profesionales de oficio de 1ª	829,78	39,02	6,48	1.500,50
	Profesionales de oficio de 2ª	829,78		6,48	1.500,50
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (no carné especial)	829,78		6,48	1.500,50
	Motoserrista	829,78			1.500,50
6	EMPLEADOS				
	Almacenero	789,88		6,48	1.442,05
	Auxiliares en general	789,88		6,48	1.442,05
	Conserje	789,88		6,48	1.442,05
	Dependiente	789,88		6,48	1.442,05
	Listero	789,88		6,48	1.442,05
	Pesador basculero	789,88		6,48	1.442,05
	Telefonista - Recepcionista	789,88		6,48	1.442,05
6	OPERARIOS				
	Ayudante	789,88		6,48	1.442,05
	Especialista	789,88		6,48	1.442,05
	Profesional de oficio de 3ª	789,88		6,48	1.442,05
7	EMPLEADOS				
	Ordenanza	769,13		6,48	1.411,86
	Portero	769,13		6,48	1.411,86
7	OPERARIOS				
	Peón	769,13		6,48	1.411,86
	Personal de Limpieza	769,13		6,48	1.411,86

Siguen firmas (ilegibles). 9608

* * *

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector Industria de la Madera segunda transformación, para los años 2007-2011 (código 240310-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 183, de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León.

Acuerda: Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

León, 7 de octubre de 2009.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A. el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA MADERA DE LEÓN -SEGUNDA-TRANSFORMACIÓN- PARA LOS AÑOS 2007-2011

Título I.-Disposiciones generales

Capítulo I: Ámbitos de aplicación y vigencia.

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera y del mueble que se relacionan y detallan en el anexo I del mismo.

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

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.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

La normativa del presente convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior. Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Igualmente, está excluido el personal que desempeñe el cargo de Consejero, en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta gestión de empresa. Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna de la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 3º.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

Las normas contenidas en el presente convenio, empezarán a regir a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2007, fecha en que finalizó la vigencia del convenio anterior y la vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2011. No obstante, al haber sido publicadas con anterioridad las condiciones salariales correspondientes a los años 2007 y 2008 (Fechas Boletín Oficial de la Provincia de 21-05-2008 y 21-08-2008,números: 95 y 145) los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

Capítulo II:Vinculación, denuncia y prorroga.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad (Absorción, Compensación y Condiciones más beneficiosas).

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

Asimismo, dichos pactos y contenidos serán objeto de compensación y absorción con cualquiera de las normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria o de carácter oficial. Se respetarán, no obstante, las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, impliquen condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 6º.- Denuncia.

Este convenio quedará denunciado, automáticamente, en la fecha de finalización de la vigencia pactada.

Artículo 7º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, el III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007) y demás normas concordantes.

Capítulo III: Comision paritaria.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Se nombra la Comisión con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, entre otras la de interpretación, control y seguimiento de este convenio, teniendo en cuenta lo señalado en el art.91.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como las de discutir sobre la toxicidad y peligrosidad siempre que determinados trabajos lo requieran.

Resultan designados como vocales titulares por la parte social: D. Alejandro Olivera Rodríguez y un representante de UGT; D. Ricardo García Soto y un representante de CC.OO.; por la parte empresarial: Dª. Carlos Santos Sánchez y D. Carlos de la Torre Espinosa y dos representantes de FELE. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión es obligatoria por ambas partes.

Artículo 9º.- Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

1.- Sus funciones serán las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del Convenio.

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

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

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

2.- Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que, entienda, le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un

plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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.

Título II.-De la relacion individual del trabajo

Capítulo I : Formas y modalidades del contrato.

Artículo 10º.- Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Artículo 11º.- Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007).

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 12º.- Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 13º.- Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

Artículo 14º.- Período de prueba.

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

a) Grupos 1 y 2: seis meses.

b) Grupos 3 y 4: dos meses.

c) Grupo 5: un mes.

d) Grupos 6 y 7: quince días.

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

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

Artículo 15º.- Contratos formativos.

1.El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación.

d) La retribución, para los trabajadores en prácticas, no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primera o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos, la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiéndose prorrogar hasta tres veces por períodos, como mínimo, de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el que figura en el anexo III del presente convenio.

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

g) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 16º.- Jubilación obligatoria.

La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el empresario y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permita la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales.

Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de cotización para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar dichos períodos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 17º.- Contrato de sustitución por anticipación de jubilación.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años, y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya, al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Artículo 18º.- Jubilación parcial.

1. El trabajador, antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

4. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

5. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos será:

a) En empresas de hasta 20 trabajadores: 1

b) En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2

c) En empresas de 51 a 100 trabajadores: 5

En las empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente, pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo: empresa con 150 trabajadores en el grupo 4:5 por el tramo de 100+2 por el de 50= total 7; empresa con 10 trabajadores en el grupo 7:1).

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

Artículo 19.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

2º) Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

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

5º) Los contratos que celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa del presente artículo.

Artículo 20º.- Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma, incluyéndose las labores en la propia, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas, aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 22º del presente convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio, si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 21º.- Empresas de trabajo temporal.

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

Artículo 22º.- Preavisos y ceses.

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

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

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

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

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

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

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

Capítulo II: Ordenación y organización del trabajo.

Artículo 23º.- Dirección 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 trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán 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.

Artículo 24º.- 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 trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades 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 corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

Artículo 25º.- Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

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 comité de empresa o delegado de personal y a los delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

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

Artículo 26º.- Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores 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 a los trabajadores afectados 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 estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º.- 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 concurran alguno de los casos siguientes:

1º) Mecanización.

2º) Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.

3º) Cuando el trabajo sea de primera serie, fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.

4º) Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5º) Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6º) Cuando, sin detrimento de calidad exigida, el 75 por 100 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.

7º) La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un período de negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 28º.- Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica 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 denominada "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 cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

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

D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario 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 un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

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

H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario 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 abonadas 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 máquinas o equipo.

Artículo 29º.- 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 establecido en las disposiciones de la OIT.

Título III.-Clasificacion profesional, movilidad funcional y geográfica.

Capítulo I: Clasificación profesional

Artículo 30º.- Clasificación profesional.

Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

1) Criterios generales.

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

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

1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos, y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

1.3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto de trabajo o de la titulación del trabajador.

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

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

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

- Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- Empleados:

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

- Operarios:

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

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

I Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II Iniciativa/autonomía.

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

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto al acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera apropiada.

III. Complejidad.

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

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

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

IV. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

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

V. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

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

2) Clasificación profesional.

• Grupo profesional 0

- Criterios generales:

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

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

• Grupo profesional 1

- Criterios generales:

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

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

- Formación:

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

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

-Tareas:

Ejemplos:

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

1°. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2°. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

3°. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4°. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5°. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6°. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7°. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

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

• Grupo profesional 2

- Criterios generales:

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

- Formación:

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

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

-Tareas:

Ejemplo:

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

1°. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2°. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3°. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiometritos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4°. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

• Grupo profesional 3

- Criterios generales:

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

- Formación:

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

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

-Tareas:

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

1°. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2°. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3°. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

4°. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5°. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6°. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes para confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

7°. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8°. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9°. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.

10°. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11°. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12°. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13°. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

• Grupo profesional 4

- Criterios generales:

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

- Formación:

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

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

-Tareas:

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

1°. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2°. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3°. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4°. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5°. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

6°. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7°. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8°. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9°. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

10°. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11°. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12°. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...)

13°. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14°. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

15°. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16°. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tole-

rancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

17°. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

• Grupo profesional 5

- Criterios generales:

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

- Formación:

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

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

-Tareas:

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

1°. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2°. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3°. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4°. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5°. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6°. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7°. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8°. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

9°. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10°. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta, velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

11°. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12°. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

13°. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

14°. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente, en base a normas generalmente precisas.

15°. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

16°. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

• Grupo profesional 6

- Criterios generales:

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

- Formación:

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

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

- Tareas:

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

1°. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2°. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

3°. Tareas elementales de laboratorio.

4°. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5°. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

6°. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7°. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8°. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9°. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10°. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11°. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12°. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13°. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14°. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15°. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16°. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

• Grupo profesional 7

- Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente

esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación especifica ni periodo de adaptación.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

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

-Tareas:

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

1°. Tareas manuales.

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

3°. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

4°. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5°. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6°. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7°. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8°. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Artículo 31°.- Consultas sobre la clasificación profesional y mecanismos de interpretación.

En este artículo se estará a lo dispuesto de lo que determina el artº. 41° del III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007).

Capítulo II.-Movilidad funcional y geográfica

Artículo 32º.- Movilidad funcional y trabajo de distinto grupo profesional.

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

Artículo 33º.- Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica, en el ámbito del presente convenio, afecta a los siguientes casos:

A) Desplazamientos.

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

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

1°.- De tres a quince días, tres días laborables.

2°.- De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.

3°.- De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.

4°.- Más de noventa días, diez días laborables.

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

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

B) Traslado individual.

1°.- Se considerará como tal, la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios.

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

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

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

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

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

2°.- Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 por 100 de la remuneración anual salarial, y los pluses extrasalariales de carácter periódico del trabajador, a los efectos indicados en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75 por 100 de indemnización será abonado un 35 por 100 al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20%, 10% y 10% a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

C) 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 de los trabajadores 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 indicados en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,23 € por Km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

Título IV.-Tiempo de trabajo

Artículo 34º.- Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será, durante los años de vigencia del convenio, la siguiente:

Año 2007: 1.760 horas.

Año 2008: 1.752 horas.

Año 2009: 1.752 horas.

Año 2010: 1.752 horas.

Año 2011: 1.752 horas.

Artículo 35º.- Distribución de la jornada.

1°.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla, o de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2°.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución 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 los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

4°.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores, será necesario el previo acuerdo con los mismos.

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

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

Título V.-Condiciones retributivas, indemnización y suplidos.

Artículo 36º.- Estructura salarial.

La remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Artículo 37º.- Salarios.

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

1°) 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.

-Plus de Convenio: Como consecuencia de la adaptación definitiva de la nueva clasificación profesional del III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* 293, de 7 de diciembre de 2007), se crea el Plus de Convenio para las categorías afectadas y relacionadas en el anexo III. Dicho plus no será, en ningún caso, compensable ni absorbible por otro concepto económico y será de plena aplicación, tanto a las actuales como futuras contrataciones.

2°) 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 trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por cese, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 38º.- Devengo y pago 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 efectivo de trabajo.

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 la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador 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 u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

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

El trabajador, 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 por 100 de las cantidades devengadas.

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

Artículo 39º.- Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador 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.

Artículo 40º.- Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, por el número de horas anuales.

Artículo 41º.- Complementos personales.

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

Artículo 42º.- Complemento de antigüedad consolidada.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengarán, por el concepto de antigüedad, nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable, y no participando, desde esa fecha, de los incrementos del convenio.

Artículo 43º.- Complemento de puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación 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 tendrá carácter consolidable.

Artículo 44º.- Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1°.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base y plus de convenio, si lo tuviere. Si estas funciones se efectuaran 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 obligados 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.

La aplicación del presente artículo se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria primera del III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007).

Artículo 45º.- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana, se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base y plus de convenio, si lo tuviere.

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.

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

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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.

Artículo 46º.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

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

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

Artículo 47º.- Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la siguiente denominación:

a) Paga de Verano, que se abonará antes del 30 de junio.

b) Paga de Navidad, que se abonará antes del 20 de diciembre.

Ambas pagas se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado, siendo: Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio. Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. La cuantía será la que figura en el anexo III para cada uno de los grupos o niveles del presente convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada.

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 su haberes.

Artículo 48º.- Vacaciones. Período y retribución.

La duración de las vacaciones anuales será de 31 días naturales. Se disfrutarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores, elaborando para ello un calendario que deberá conocerse con dos meses de antelación al disfrute. El inicio de las mismas no podrá coincidir con el día de descanso semanal. En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Los trabajadores que cesen 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.

Por el contrario, y en los casos de cese voluntario, si el trabajador 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.

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. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 49º.- Plus de asistencia.

Se devengará por día de asistencia efectiva de trabajo, según la cantidad que figura en el anexo III.

Artículo 50º.- Reducción del absentismo.

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

Al objeto pues de combatir 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 de los trabajadores, 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, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

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

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

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

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

Artículo 51º.- Dietas y medias dietas.

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

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

3.° Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4.° Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.

Las dietas se abonarán en razón a la siguiente cuantía: 25,74 € la dieta completa, y 12,82 € la media dieta.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

Artículo 52º.-Incrementos salariales 2007 a 2011.

El incremento salarial para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será el resultante de aplicar el IPC previsto para cada año por el Gobierno en los PP.GG.EE, más:

En 2007: el 1,3%.

En 2008: el 1,3%.

En 2009: el 1,3%.

En 2010: el 1,3%.

En 2011: el 1,3%.

Cláusula de garantía salarial: En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al I.P.C. previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

Artículo 53º.- Cláusula de Inaplicación Salarial (descuelgue).

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a. En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

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

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

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

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

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

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

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

No obstante lo anterior, será de aplicación lo dispuesto en la modificación realizada en fecha 23 de junio de 2009 (*BOE* número 199, de 18 de agosto de 2009) de la disposición adicional cuarta. Cláusula de Inaplicación Salarial, del III Convenio del Sector Estatal de la Madera.

Título VI.-Formación profesional

Artículo 54º.- Formación Profesional.

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran fundamental la formación de los trabajadores como instrumento para mejorar su capacitación profesional y promoción personal, dotándoles de los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas; y promoviendo que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos, como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

A tal objeto, las partes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación, de 1 de febrero de 2006, y su normativa de desarrollo (R.D. 395/2007, de 23 de marzo).

2. Por ello, se incorpora a este artículo el título VI (artículos 68°, 69°, 70°, 71°, 72°, 73° y 74° del III Convenio Estatal de la Madera, *BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007).

Título VII.-Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 55º.- Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II del presente convenio, cuadro de permisos y licencias.

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

Artículo 56º.- Excedencia forzosa.

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

Artículo 57º.- Excedencia voluntaria.

1º) El trabajador, 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 trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la duración del contrato. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2º) El trabajador excedente conserva, tan solo, un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 58º.- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 59º.- Disposiciones comunes para las excedencias.

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

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

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

Artículo 60º.- Violencia de género.

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

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

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

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

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

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe de 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.

Título VIII.-Régimen disciplinario

Artículo 61º.- 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, transcendencia, voluntariedad y malicia en su comisión en: leves, graves y muy graves.

Artículo 62º.- Faltas leves.

Serán faltas leves:

1º) Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o 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 a los compañeros de trabajo, será considerada 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 debidas.

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 considerados 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 el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

Artículo 63º.- Faltas graves.

Serán 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 estar autorizado 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 a otro trabajador.

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 muy grave.

7º) Simular la presencia de otro trabajador 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 trabajador u otros, 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 natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12º) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo de 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 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 de trabajo.

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

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 trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

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.

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

Artículo 64º.- 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 período 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 el robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

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

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 a los superiores, compañeros o subordinados.

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

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

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 pactado.

17º) La reincidencia en faltas graves, aunque sean distinta naturaleza, dentro de un período 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 treinta 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.

Artículo 65º.- Graduación de las sanciones.

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

Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación escrita.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

-Despido.

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

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

b) El grupo profesional del mismo.

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

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

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

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

Título IX.-De la representacion colectiva de los trabajadores

Capítulo I: Representacion unitaria.

Artículo 66º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales y 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.

Artículo 67º.- Elecciones sindicales-candidatos.

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68º.- Crédito horario.

El crédito de horas mensuales de los representantes de los trabajadores, regulado en el art. 68 del Estatutos de los Trabajadores, en ningún caso será inferior a dieciséis horas.

Artículo 69º.- Derecho de reunión.

1) Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2) 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 acordadas con ésta, 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 alteraciones 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.

3) 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 cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Capítulo II: De los sindicatos.

Artículo 70º.- Delegado sindical.

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo. Se respetarán, en todo caso, aquellas condiciones más favorables establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

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

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2. El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, y tendrá 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 los afiliados 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 del Comité de Empresa, representándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores 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 los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

-Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el presente convenio.

Artículo 71º.- Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores 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.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 72º.- Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales 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 trabajador 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.

El trabajador 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 el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes del producirse la excedencia forzosa.

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

Título X.-Salud laboral y medio ambiente

Capítulo I: Salud laboral.

Artículo 73º.- Salud Laboral.

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 93º, 94º, 95º, 96º, 97º, 98º, 99º, 100º, 101º, 102º, 103º, 104º y 105º del III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007).

Capítulo II: Medio ambiente.

Artículo 74º.- Medio Ambiente.

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determina el artículo 106º del III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007).

Título XI.-Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solucion de conflictos colectivos.

Artículo 75º.- Adhesión.

En este título se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 107º, 108º, 109º, 110º, 111º y 112º del III Convenio Estatal de la Madera (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007).

No obstante, las partes firmantes del presente convenio, se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, firmado por la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo, que vinculará a la totalidad de los de centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

Título XII.-Prestaciones complementarias a las de seguridad social.

Artículo 76º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

Las empresas mantendrán la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio, siendo la cuantía de 28.888,24 euros.

Artículo 77º.-Accidente de trabajo.

En los supuestos de accidente de trabajo, excluido el accidente in itínere, las empresas complementarán las prestaciones de Incapacidad Transitoria hasta el cien por cien de los conceptos salariales, durante un período de seis meses, como máximo.

Artículo 78º.- Ropa de trabajo.

Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a todo el personal técnico y obrero dos equipos de trabajo al año, sin perjuicio de las ampliaciones que procedan en caso de necesidad.

Disposicion transitoria:

Única.- Adecuación del nuevo modelo de clasificación profesional.

La adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional prevista en el Convenio estatal de referencia se ha realizado de forma definitiva en el presente convenio, mediante un único salario garantizado para cada Grupo Profesional, según se especifica en las disposiciones adicionales siguientes, con efectos plenos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León.

Disposiciones adicionales:

Primera:

TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES

	Técnico	Empleado	Operario
Grupo 0			
Grupo I	Analista de Sistemas (Tít. Superior) Arquitectos Directores de Área o Servicio		

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

Segunda:

TABLA DE EQUIVALENCIAS

Al objeto de facilitar la transición desde el anterior modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales) se aplicará, sin carácter exhaustivo ni excluyente, la siguiente tabla de equivalencias:

Grupo 0:
Director
Gerente
Grupo 1:
Abogados
Analista de Sistemas
Arquitectos
Directores de Área o Servicio
Ingenieros
Ingenieros de Montes o Industrial
Licenciados
Químicos
Titulado de grado superior

Grupo 2:
A.T.S.
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
Ayudante de Ingeniería y Arquitectura
Diplomado Universitario
Enfermero titular
Ingeniero Sub. Lcdo.
Ingenieros Técnicos (Peritos)
Perito titulado
Practicante -ATS
Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados sociales)
Titulados de grado medio
Titulados Superiores de Entrada

Grupo 3:
Analista Programador
Contramaestre
Delineante Proyectista
Dibujante Proyectista
Encargado General
Jefe
Jefe Administrativo
Jefe de Área o Servicio
Jefe de Compras
Jefe de Fábrica
Jefe de Oficina Técnica
Jefe de Personal
Jefe de Taller
Jefe de Ventas
Maestro Industrial
Proyectista

Grupo 4:
Comprador
Delineante de 1ª
Encargado
Encargado de Establecimiento
Encargado de Montes
Encargado de Sección
Encargado o Contramaestre
Encargado Sucursal o Supermercado
Jefe de Almacén
Jefe de Grupo
Jefe de Acción mercantil
Jefe de Colla
Jefe de Cuadrillas
Jefe de División
Jefe de Embalaje
Jefe de Equipo
Jefe de Negociado
Jefe de Oficina
Jefe de Sección
Jefe de Sección Administrativa.
Oficial Preparador Trazador de 1ª
Profesional de Oficio Especial
Programador de Sistemas y/o Operaciones
Subastador
Supervisor de Ventas
Técnico de Organización de 1ª
Técnico no Titulado
Técnico en general
Vendedor
Tupista de 1ª

Grupo 5:
Afilador de 1ª
Aserrador de 1ª
Carpintero
Chapista de 1ª
Conductor de 1ª
Conductor de Vehículos o maquinaria pesada (carné especial o autorización administrativa especial)
Contable
Delineante de 2ª
Forjador de 1ª
Galerista de 1ª
Guarnecería
Labrador regruesador
Lijador de plato de 1ª
Machihembrador
Oficial 1ª Taller/Administrativo
Oficial de 1ª forrador
Oficial preparador trazador de 2ª
Oficiales administrativos

Oficiales de Laboratorio
Oficiales de Mantenimiento
Oficiales de Organización
Pelador de 1ª
Pelador de 2ª
Profesionales de Oficio de 1ª
Profesionales de Oficio de 2ª
Representante
Tractorista (Cuando sea necesario carné especial)
Tupista de 2ª
Viajante

Grupo 6:
Afilador de 2ª
Almacenero
Analista Funcional
Analista Orgánico
Armador
Aserrador de 2ª
Auxiliar
Auxiliar Administrativo
Auxiliar de Analista
Auxiliar de Caja
Auxiliar de Caja con 2 años de antigüedad
Auxiliar de Organización
Auxiliar de Ventas
Auxiliar Recaudación
Auxiliares en general
Ayudante
Ayudante de Aserrador
Ayudante de Máquinas
Ayudante de Montaje
Ayudante de Peonza
Ayudante de Producción
Ayudante de Sierra
Ayudante de Tapicería
Ayudante de Ventas
Ayudante Forrador
Cajero
Canteador
Capataz de Especialistas
Chapista de 2ª
Chófer de vehículo ligero
Clavador
Conductor de 2ª
Conductor de Vehículos o maquinaria pesada (no necesario carné especial o autorización administrativa especial)
Conserje
Dependiente
Especialista
Especialista máquinas, clavadoras y grapadoras.
Fogonero
Forjador de 2ª
Instalador de moquetas, cortinas y persianas
Lijador de plato de 2ª
Listero
Mecánico de 2ª
Motoserristas
Oficial de 2ª forrador
Oficial de 3ª
Perforista
Pesador-basculero
Profesional de Oficio de 3ª
Pulidor
Telefonista-recepcionista
Tractorista (Cuando no sea necesario carné especial)
Vendedor

Grupo 7:
Apilador
Aserrador de sierra
Cablista
Calador
Canteadora
Fogonero
Galicista
Guarda
Guardia
Leñador
Lijador
Limador
Medidor
Mozo
Ordenanza
Peón
Personal de Limpieza
Portero
Vigilante
Apéndice:
Aprendices/contratados para la formación
Aprendiz de 17 años en adelante
Aprendiz menor de edad
Aprendiz y pinche
Aspirante/ Aspirante administrativo
Botones o recaderos de 16 años
Botones o recaderos de 17 años
Contrato formación primer año
Contrato formación segundo año
Contrato formación tercer año
Pinche de 16-17 años
Subayudante de 16 años
Subayudante de 17 años
Trabajadores en formación de 16 y 17 años
Trabajadores menores de 18 años

Los trabajadores/as encuadrados en estos oficios (Apéndice) se regirán por lo dispuesto en cada momento en materia de contratos formativos en el presente Convenio.

Dicha tabla resultará de aplicación obligatoria durante el período de vigencia del III Convenio Colectivo Sectorial Estatal (*BOE* número 293, de 7 de diciembre de 2007), todo ello sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el capítulo de clasificación del Convenio.

En atención a la diversidad de categorías y oficios existentes en el sector como consecuencia de la complejidad de la antigua Ordenanza laboral, con la finalidad de resolver cualquier problema de encuadramiento derivado de la nueva reclasificación, se constituirá una Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, que resolverá sobre estas cuestiones.

La Comisión se constituirá con fecha 1 de febrero de 2007 y tendrá por objeto el establecimiento de los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Tercera:

A partir de la entrada en vigor del acuerdo de 16 de enero de 2007, sobre "Clasificación Profesional en el Sector de la Madera", y durante su vigencia (31 de diciembre de 2011), las tablas salariales del presente convenio colectivo no podrán ser inferiores a los salarios mínimos garantizados indicados en la siguiente tabla:

	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Grupo VII	10.000	10.400	10.900	11.400	12.000
Grupo VI	11.000	11.400	12.000	12.600	13.200
Grupo V	12.000	12.400	13.100	13.700	14.400
Grupo IV	13.000	13.500	14.100	14.900	15.600
Grupo III	14.000	14.500	15.200	16.000	16.800
Grupo II	15.000	15.600	16.300	17.100	18.000
Grupo I	16.000	16.600	17.400	18.300	19.200

Si a 1 de enero de 2007 (una vez efectuada la revisión del IPC real del año 2006 que, en su caso, pudiera corresponder), existiera una diferencia igual o superior al 7% entre sus salarios, para uno o varios Grupos y los determinados en la tabla de SMG del convenio a dicha

fecha, para el/los Grupo/s Profesional/es correspondiente/s o equivalente/s, el período de aplicación de la tabla podrá retrasarse durante un año, deslizándose la aplicación total de la tabla hasta el 31 de diciembre de 2012, y en las cuantías fijadas para dicha fecha.

No obstante lo anterior, y aún de forma provisional, en aquellos supuestos en los que el salario del convenio colectivo se encuentre por debajo de los salarios anteriormente indicados, deberán cumplirse los salarios mínimos garantizados indicados anteriormente (salvo la excepción contemplada en el párrafo anterior) desde el 1 de enero de 2007, que serán incrementados con el porcentaje que en cada ámbito se pueda pactar en concepto de incremento salarial.

Se procederá a la adaptación y cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo en el mínimo plazo de tiempo posible y, en cualquier caso, en el primer proceso de negociación que se inicie una vez finalice la vigencia de los convenios en curso sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria única.

Cuarta.- Fundación laboral

Se estará a lo que dispone la disposición adicional quinta del III Convenio Colectivo Estatal de la Madera (*BOE* 293, de 7 de diciembre de 2007)

Quinta.- 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 los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

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

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

A. Concepto de los planes de igualdad

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

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

B. Diagnóstico de situación

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

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

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

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

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de Formación en el último año y tipo de acciones formativas.

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

C. Objetivos de los planes de igualdad

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

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

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa, mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requeri-

mientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

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

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

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

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

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

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

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

Disposiciones finales:

Primera.- Mantenimiento de empleo.

Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el Sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

Segunda.- El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente convenio, las partes, encontrando conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 14 de septiembre de 2009.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I: ÁMBITO FUNCIONAL

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.

2. Aserrado y cepillado de la madera.

3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.

4. Fabricación de chapas.

5. Fabricación de tableros contrachapados.

6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.

7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).

8. Fabricación de tablero de fibras.

9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).

10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).

11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.

12. Fabricación de suelos de madera.

13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.

14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.

15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles, bien sea de entramado ligero o madera maciza.

16. Fabricación de puertas de madera.

17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.

18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).

19. Fabricación de envases y embalajes de madera.

20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.

21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.

22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.

23. Fabricación de cilindros de madera para cables.

24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.

25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.

26. Fabricación de muebles para juegos.

27. Mobiliario de oficina y colectividades.

28. Fabricación de muebles de cocina.

29. Fabricación de muebles de baño.

30. Fabricación de colchones.

31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

ANEXO II

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Sal Bas	Pag Ext	Com Ant	Ince (1) Conv	Comp Tra	Com No S	Comp	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos,nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables a cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables a cuatro días naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio de trabajador	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 h echo
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	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el h echo
Funciones sindicales o de representación	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	El que proceda

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

ANEXO IIII

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE LEÓN -SEGUNDA TRANSFORMACIÓN- PARA EL AÑO 2009

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE 2009	PLUS DE CONVENIO	PLUS ASISTENCIA 2009	PAGAS EXTRAS 2009
0					
1	TÉCNICOS				
	Analista de sistemas (Titulado Superior)	1.171,45		2,17	1.615,21
	Arquitectos	1.171,45		2,17	1.615,21
	Directores de Área o Servicio	1.171,45		2,17	1.615,21
	Ingenieros	1.171,45		2,17	1.615,21
	Licenciados	1.171,45		2,17	1.615,21
2	TECNICOS				
	A.T.S. - D.U.E.	1.092,00		2,17	1.605,03
	Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	1.092,00		2,17	1.605,03
	Ayudante de ingeniería y Arquitectura	1.092,00		2,17	1.605,03
	Ingenieros Técnicos (Peritos)	1.092,00		2,17	1.605,03
	Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados Sociales)	1.092,00		2,17	1.605,03
	Titulados de grado medio	1.092,00		2,17	1.605,03
	Titulados Superiores de Entrada	1.092,00		2,17	1.605,03
3	TECNICOS				
	Analista Programador	1.048,46		2,17	1.540,73
	Delineante Proyectista	1.048,46		2,17	1.540,73
	Dibujante Proyectista	1.048,46		2,17	1.540,73

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE 2009	PLUS DE CONVENIO	PLUS ASISTENCIA 2009	PAGAS EXTRAS 2009
3	EMPLEADOS				
	Jefes de Área o Servicio	1.048,46		2,17	1.540,73
	Jefes Administrativos	1.048,46		2,17	1.540,73
3	OPERARIOS				
	Contramaestre	1.048,46		2,17	1.540,73
	Jefe de Taller	1.048,46		2,17	1.540,73
	Maestro Industrial	1.048,46		2,17	1.540,73
	Encargado General	1.048,46		2,17	1.540,73
4	EMPLEADOS				
	Delineante de 1ª	1.026,59		2,17	1.508,61
	Técnicos en general	1.026,59		2,17	1.508,61
4	OPERARIOS				
	Encargado	1.026,59		2,17	1.508,61
	Jefe de Equipo	1.026,59		2,17	1.508,61
	Profesional de oficio especial	1.026,59		2,17	1.508,61
5	EMPLEADOS				
	Delineante de 2ª	952,87		2,17	1.405,36
	Oficiales Administrativos de 1ª	952,87	66,74	2,17	1.405,36
	Oficiales Administrativos de 2ª	952,87		2,17	1.405,36
	Oficiales de Laboratorio	952,87		2,17	1.405,36
	Oficiales de Organización	952,87		2,17	1.405,36
	Viajante	952,87		2,17	1.405,36
	Almacenero	952,87		2,17	1.405,36
5	OPERARIOS				
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (carné especial)	952,87	66,74	2,17	1.405,36
	Profesionales de oficio de 1ª	952,87	66,74	2,17	1.405,36
	Profesionales de oficio de 2ª	952,87		2,17	1.405,36
	Conductor de Vehículos o Maquinaria (no carné especial)	952,87		2,17	1.405,36
6	EMPLEADOS				
	Auxiliares en general	886,06		2,17	1.306,52
	Conserje	886,06		2,17	1.306,52
	Dependiente	886,06		2,17	1.306,52
	Listero	886,06		2,17	1.306,52
	Pesador basculero	886,06		2,17	1.306,52
	Telefonista - Recepcionista	886,06		2,17	1.306,52
	Vigilante	886,06		2,17	1.306,52
6	OPERARIOS				
	Ayudante	886,06		2,17	1.306,52
	Especialista	886,06		2,17	1.306,52
	Profesional de oficio de 3ª	886,06		2,17	1.306,52
	Peón	886,06		2,17	1.306,52
7	EMPLEADOS				
	Ordenanza	863,99		2,17	1.269,69
	Portero	863,99		2,17	1.269,69
7	OPERARIOS				
	Personal de Limpieza	863,99		2,17	1.269,69

Siguen firmas (ilegibles).

9605

Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN DE PRODUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA MEDIANTE PANELES FOTOVOLTAICOS

Expte.: 221/08.

A los efectos previstos en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, el RD 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y el Decreto 127/2003, de 30 de octubre (*BOCyL* n° 215, de 5 de noviembre), en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de la instalación de producción de energía eléctrica mediante paneles fotovoltaicos, cuyas características especiales se señalan a continuación:

a) Peticionario: M.ª Paz Fernández Celada, con domicilio en c/ Encrucijada, s/n, en San Justo de la Vega.

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: C/ Camino Tinte n° 20, en San Justo de la Vega.

c) Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica.