

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO - código convenio 03000355011981 -.

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/07/2013, suscrito por las representaciones de la Asociación Empresarial de la Madera y Mueble de Alicante (AEMMA) y de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerias en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a siete de agosto de dos mil trece.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO POR SUSTITUCION EL JEFE DEL SERVICIO DE INSERCIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL POR RESOLUCION DE 6/7/2013

El Jefe del Servicio Territorial de Inserción y Orientación Laboral

Manuel López Puerma

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL «INDUSTRIAS DE LA MADERA» DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

2012 - 2013

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 .- PARTES SIGNATARIAS

Son partes en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la Asociación Empresarial de la Madera y Mueble de Alicante, AEMMA, en representación de la parte empresarial y la Federación del Metal, Construcción y Afines de la UGT del País Valencia, MCA-UGT y la Federación de la Construcción, Madera y Afines de la Confederación Sindical de CC.OO. del País Valencia, FECOMA-CCOO en representación de los trabajadores, reconociéndose ambas la legitimación, representatividad y capacidad necesaria y suficiente para la plena eficacia del presente Convenio, dentro de sus diferentes ámbitos personal, funcional y temporal.

Art. 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio regirá en todo el ámbito administrativo de la provincia de Alicante.

Art. 3.- AMBITO FUNCIONAL

El convenio regula las relaciones laborales de trabajo de las industrias de rematantes y aserradores, marquetería y moldurería, tapicería, carpintería, persianas, ebanistería,

somiers, tallistas, torneros, billares, pianos, guitarras, pulimentos, modelistas, envases, ataúdes, embalajes, tonelería, carrocerías y carreterías, escobas, brochas, pinceles, cepillos, cestería y artículos de junco, médula y mimbre, juguetes y artículos de fantasía y deporte, carpintería de ribera y chapas y tableros y, en general, cualquier actividad de madera de las citadas en el Anexo I del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

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

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar.

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

Art. 4.- AMBITO PERSONAL

El convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las Industrias de la Madera indicadas en el artículo anterior, a excepción hecha del personal comprendido en artículo 2º del estatuto de los Trabajadores y los representantes de comercio.

Art. 5.- VIGENCIA Y DURACION.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A efectos económicos tendrá vigencia desde el día 01 de enero de 2012.

La duración del Convenio será de 2 años, computando el mismo desde el día 01 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Art. 6.- RESCISION, REVISION O PRORROGA.

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

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio (es decir, el 31 de diciembre de 2014) las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos en el TAL de la Comunidad Valenciana

Las cláusulas normativas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación mientras no se firme un nuevo convenio.

Art. 7.- ABSORCION.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superarán el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Las mejoras concedidas por este Convenio podrán absorber los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas en la cuantía necesaria para alcanzar los salarios del Convenio, respetándose en todo caso las diferencias que puedan existir, caso de ser mayor la mejora que hoy vienen disfrutando en cómputo anual.

Operarán la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o en el presente Convenio.

Art. 8.- PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD Y ADHESIÓN

De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 7 del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera, este Convenio Provincial es complementario y se adhiere al referido Convenio Estatal de la Madera.

En todo lo no pactado en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia en el Convenio Estatal de la Madera, en cada momento, y demás legislación vigente.

Art. 9.- GARANTIA «AD PERSONAM»

La situación económica o de otra índole referida a cada trabajador será mantenida por la empresa siempre que los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente en vigor impliquen condición más beneficiosa para el trabajador, en relación con las acordadas en este convenio.

Art. 10.- COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL (MODIFICAR EN RELACION AL CONVENIO ESTATAL)

Se constituye una Comisión Paritaria Provincial del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales intervinientes y por las Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio, pudiendo cada una de las partes designar cuantos asesores crea oportuno, que tendrán voz pero no voto dentro de la Comisión

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de las Asociaciones Empresariales firmantes.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos, en caso de sumisión expresa de los interesados.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- Fijar la tabla de remuneración salarial del Convenio y la revisión de la misma según las fórmulas que se establezcan.
- En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulada en el punto 6 de dicho artículo, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria a fin de esta solvente las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del Anexo VI del IV Convenio Estatal de la Madera y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en un plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes al Servicio de Arbitraje y Conciliación (TAL) a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos mas representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyan

su representación a una comisión designada conforme lo dispuesto en el artículo 41.4 E.T.

h) Las otorgadas por lo dispuesto en el artículo 20 del IV Convenio Estatal de la Madera.

i) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

j) Adaptación de este convenio a las materias que se puedan modificar en el ámbito del Convenio Estatal de la Madera.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación Empresarial de la Madera y el Mueble de Alicante (AEMMA), calle Orense núm 10, Alicante.

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

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a oponer en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia 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, con una antelación de 10 días, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- 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 el asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

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

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

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

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado, letras g) y h), y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias según lo establecido en el artículo 77 del presente Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 11.- CATEGORIA DE SUBAYUDANTE

Se podrá contratar con categoría de subayudante y contrato indefinido a todos los trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y 18 años.

Ningún trabajador podrá permanecer con esta categoría por más de dos años, de manera que ascenderá automáticamente a la categoría de ayudante una vez transcurrido el citado plazo.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos basados en el esfuerzo físico o psíquico, así como trabajos nocturnos, insalubres, penosos o nocivos, ni tampoco realizar horas extraordinarias.

Art. 12.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

Se regirán por la normativa legal vigente.

Art. 13.- EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO.

La empresa informará con 30 días de antelación a los representantes de los trabajadores, en los casos de reducción de plantilla total o parcial ó en la suspensión total ó parcial de la actividad laboral.

Art. 14.- CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA.

A estos efectos se estará a cuanto se haya establecido en la legislación vigente.

Art. 15.- DERECHO DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 21 Título II, Capítulo I del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 16.- PERÍODO DE PRUEBA

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Título II, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 17.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y JUBILACION PARCIAL.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículos 27 y 28 del Título II, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 18.- CONTRATO DE RELEVO.

Esta modalidad contractual se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 del Estatuto de los trabajadores, según su última redacción incorporada por la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

Las partes convienen en introducir su aplicación en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que la empresa pueda conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El trabajador podrá concertar con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario. La reducción de jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 25% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 75% restante, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 75%. El trabajador relevado pasará a trabajar un 25% de jornada ordinaria y se le remunerará con un 25% de su salario. El 75% restante lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

Sin perjuicio de lo indicado en los dos párrafos anteriores, se podrá alcanzar el 85% de la jornada de trabajo del relevista como de la pensión del jubilado parcial si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido los 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador desempleado.

Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, podrán acogerse a los incentivos establecidos en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE 10 de julio) y a las bonificaciones reguladas en el artículo 47 de la Ley 53/2002 de 30 de diciembre BOE 31 de Diciembre.

En todo lo no previsto en el presente artículo regirá lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Art. 19. CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 29 del Título II, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 20 CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 30 del Título II, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 21.- PREAVISOS Y CESES

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 32 del Título II, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 22.- TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE VALORACIÓN.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 39 del Título II, Capítulo III del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

CAPITULO III

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Art. 23.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 42 del Título III, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 24.- DESPLAZAMIENTOS

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 43 del Título III, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 25.- TRASLADO INDIVIDUAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 44 del Título III, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 26.- TRASLADOS DE CENTRO DE TRABAJO

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 45 del Título III, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera, que expone:

CAPITULO IV**JORNADA, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES****Art. 27.- JORNADA LABORAL.**

La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1752 horas durante el año 2012 y 2013

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

1º.- Se distribuirá normalmente en jornadas semanales de 40 horas efectivas de trabajo, repartidas de lunes a viernes, salvo que las partes, por necesidades del servicio, estimen que debe ser otro criterio a seguir, siempre dentro de los parámetros que se marcan en el apartado siguiente de este artículo.

2º.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada al 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 6 del presente artículo.

3º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo de 7 y un máximo de 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

4º.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores

6º.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

7º.- 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.

CALENDARIO LABORAL

Siendo la jornada anual de 1752 horas en el año 2012 y 2013, el posible exceso podrá compensarse con el disfrute como días libres y remunerados, con preferencia a otros de los siguientes días

Para el año 2012: 5 y 30 de abril, 8 de octubre, 2 de noviembre, 7, 24 y 31 de diciembre.

Para el año 2013: 28 de marzo, 10 y 11 de octubre, 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

Este cómputo de días se ha realizado suponiendo que ninguna festividad patronal coincida en sábado en el calendario de los años 2012 y 2013 y, que ninguna de las fiestas patronales coincida con los días anteriormente señalados y bajo el supuesto de que en el periodo de vacaciones se den 22 días laborales y la jornada sea de 8 horas por día.

La Comisión Paritaria, una vez conocido el calendario laboral de la Comunitat Valenciana, se reunirá en diciembre para la fijación del calendario laboral correspondiente.

Art. 28.- PERMISOS Y LICENCIAS

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 75 del Título VII, del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

En el Anexo III se recoge el Cuadro de permisos y licencias, establecido en el IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 29.- EXCEDENCIA FORZOSA

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 76 del Título VII, del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 30.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 77 del Título VII, del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 31.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 78 del Título VII, del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 32.- DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 79 del Título VII, del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 33.- 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 periodo de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

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

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

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

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la

víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante el víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

Art. 34.- VACACIONES.

El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de 30 días naturales para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que se fijen de común acuerdo entre empresas y trabajadores, supeditado a las exigencias de fabricación que tenga la empresa, preferentemente, en los meses de julio a septiembre, y se conocerán por el trabajador con una antelación de tres meses a las fechas de su disfrute.

El importe de las vacaciones se abonará a promedio del salario realmente percibido en los tres meses anteriores a la fecha del disfrute de aquellas, excepto en el sector persianas, en el que se tomará el promedio de los últimos cuatro meses y medio.

En el caso de que durante el periodo de disfrute de las vacaciones exista algún día festivo, exceptuando los domingos, los trabajadores tendrán derecho al cobro de un día de salario que se hará efectivo al comienzo de aquellas, o al disfrute de un día más de vacaciones, de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Las vacaciones se podrán fraccionar, de mutuo acuerdo por las partes, en dos periodos como máximo.

Para los trabajadores en contrato laboral, la terminación del año natural, no será causa de la prescripción del derecho generado de la parte proporcional, que de vacaciones le correspondan.

En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

CAPITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 35.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo dispuesto en el TITULO VIII del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

CAPITULO VI

FORMACION PROFESIONAL

Art. 36.- FORMACION PROFESIONAL

Se estará a lo dispuesto en el TITULO VI del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

CAPITULO VII

SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Art. 37.- SALARIO BASE.

El salario base para las distintas categorías profesionales, así como actividades, del año 2012 es el que consta en el Anexo I de este Convenio. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2012, por lo que las empresas abonarán los atrasos correspondientes en el mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP.

Para el año 2013: De acuerdo con lo firmado en el IV Convenio Estatal de la Madera y en las actas de la Comisión Negociadora Estatal; las tablas para el año 2012 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en el 0,4% con efectos desde el día 1 de enero de 2013.

Art. 38.- SALARIO HORA ORDINARIA

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 52, del Título V del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 39.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 55, del Título V del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 40.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales de este Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo 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 periodo nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, 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 periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

Art. 41.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 58, del Título V del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

Art. 42.- ANTIGÜEDAD.

Con efectos 31 de diciembre de 2001 se suprimió el derecho a devengar más quinquenios. No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes de 31 de diciembre de 2001, nuevos quinquenios 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.

Art. 43.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

De acuerdo con el artículo 59 del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera, se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y que se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La Paga de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

La Paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Debido a la desaparición de la paga patronal, la cuantía de cada una de ellas es de 38 días de salario base, incrementada en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Las empresas, que por acuerdo entre las partes, se decida hacer efectivo el importe de las pagas extraordinarias previstas en este artículo de forma prorrateada en las doce mensualidades anuales, se abonará el importe de la columna, «prorrateo pagas» de las tablas salariales que como anexo se incluye en el presente convenio.

Art. 44.- PLUS EXTRASALARIAL.

Al objeto de compensar los gastos de transporte a los trabajadores, las empresas satisfarán mensualmente la cantidad que figura en el Anexo I de este Convenio.

Art. 45.- DIETAS.

La cuantía de las dietas será la siguiente:

a) Dieta completa: 41,99 euros

b) Media Dieta: 15,74 euros

Se abonará la dieta completa cuando los trabajadores coman y cenén fuera de su domicilio, y la media dieta, cuando solamente efectúen la comida fuera de su domicilio.

En caso de que el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio será la empresa la encargada de gestionar y abonar su alojamiento.

Las empresas que paguen a sus trabajadores la totalidad de los gastos de comida y alojamiento, no vendrán obligadas al pago de las dietas.

Los trabajadores que utilicen su vehículo propio, percibirán una compensación de 0,28 euros el kilómetro desde el centro de trabajo hasta el punto de su destino.

Art. 46.- PRENDAS DE TRABAJO.

Los trabajadores recibirán de las empresas 2 equipos de ropa de trabajo completos, apropiadas a la época de que se trate que se entregarán en el mes de abril y en el mes de octubre.

Art. 47.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 64, del Título V del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera:

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 periodo 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 periodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constarse 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.

CAPITULO VIII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Art. 48.- COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL.

A) Enfermedad:

1.- Las empresas complementarán hasta el 100 por ciento de la base de cotización a la Seguridad Social, en el caso de que el productor precise hospitalización y desde el día que se lleve a cabo ésta.

Si el trabajador recibe asistencia sanitaria en su domicilio no tendrá derecho a este complemento, salvo los casos de pre y post-operatorio, de producirse intervención quirúrgica.

2.- Las empresas complementarán hasta el 100 por ciento de la base de cotización a la Seguridad Social, a partir del día 91 de la baja y siempre que no le sea de aplicación lo previsto en el párrafo anterior.

B) Accidentes:

Las empresas complementarán hasta el 100 por ciento de la base de cotización a la Seguridad Social, las prestaciones que reciba el trabajador de la Seguridad Social o Mutua correspondiente, en los casos de baja por accidente de trabajo, a partir del primer día de la baja.

Art. 49.- SEGURO PROFESIONAL

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores y en cualquiera de las contingencias mencionadas durante la vigencia del presente convenio.

La indemnización prevista en el párrafo anterior será considerada a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones

que, en su caso, pudiera declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen. Tampoco dicha indemnización podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro individual colectivo para que sus trabajadores puedan percibir las cantidades siguientes:

a) En caso de invalidez perm. total, absoluta o gran invalidez: 36.281,25 euros.

b) En caso de muerte: 20.009,66 euros.

Se entregará una fotocopia de la póliza a los Delegados de Personal.

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 50- FUNCIONES DEL COMITE DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órganos representativos de los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración.

Art. 51.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 86, del Título IX, Capítulo I del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 52.- ELECCIONES SINDICALES-CANDIDATOS

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 87, del Título IX, Capítulo I del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 53.- CRÉDITO HORARIO

Se podrá acumular el crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual, siempre que se comunique por escrito a la Dirección de la Empresa por la representación sindical de los trabajadores.

Art. 54.- GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los miembros elegidos en cada empresa por los trabajadores para la representación y defensa de sus intereses, dispondrán de las garantías señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, así como el crédito de horas mensuales retribuidas que en el mismo se determinan. Las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán ser acumulables en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. No se computarán dentro del máximo legal de horas las que se consuman con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembro del Comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en

los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido. Las horas sindicales serán acumulables para cada trabajador hasta un periodo máximo de 3 meses.

Las horas a que se refiere el apartado anterior podrán consumirse en los siguientes casos:

a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas, y, en general, a cualquier clase de reuniones a las que fueren convocados por la central sindical a la que pertenezcan o por los órganos de la Administración, siempre que la convocatoria se haga en atención a la condición sindical del interesado.

b) Participación de seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por las centrales sindicales o por razón de sus obligaciones específicas.

c) El tiempo de ausencia será retribuido como si el representante hubiese estado presente en la empresa, y por consiguiente, tendrá derecho a incentivos promedio de los últimos 30 días trabajados.

d) Es requisito indispensable para atender el requerimiento de la central sindical, que se reciba la notificación en la empresa al menos con 24 horas de antelación.

e) Si el requerimiento afectara a un trabajador cuya ausencia perjudicará el proceso de producción y no fuera sustituible, la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité, a fin de que este informe a la Central requeriente, a efectos de tratar de resolver la cuestión, y ello sin perjuicio de la propia gestión que ante la Central Sindical pueda hacer el empresario.

f) No obstante lo anterior, si no existiera acuerdo en el supuesto del párrafo e), prevalecerá la convocatoria.

g) La convocatoria deberá hacerse por escrito y las Centrales harán un uso moderado de este derecho.

h) La empresa podrá exigir un justificante de la Central Sindical que acredite la asistencia al acto para el que fuere convocado, así como del tiempo empleado.

Art. 55.- SECCIONES SINDICALES.

Las Centrales Sindicales implantadas a escala nacional podrán constituir en la empresa secciones sindicales, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

a) Empresas con menos de 25 trabajadores: que tengan como mínimo 3 afiliados.

b) Empresas de 25 o más trabajadores: que tengan al menos 10 afiliados.

A los efectos del número de trabajadores, se incluirán los eventuales, interinos y los que están prestando el servicio militar. Para el cómputo del número de trabajadores, se estará a los máximos habidos durante el año, en su mayor parte.

Las Secciones Sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados, ante la Dirección de la Empresa, para lo que nombrarán entre aquellos a un representante para comunicarse con esta.

La persona elegida o designada, tendrá una reserva anual de 10 horas, sin derecho a retribución para atender asuntos propios de sus funciones, siempre que la empresa tenga más de 20 trabajadores.

El uso del derecho indicado en el párrafo anterior, deberá ser comunicado a la empresa con 24 horas de antelación, para que ésta pueda hacer las pertinentes sustituciones.

La Central Sindical otorgará al elegido ó designado una credencial que justifique ante la Dirección de la Empresa dicha cualidad. Se presumirá dicho carácter hasta tanto la Central no comunique por escrito la revocación del mismo.

Para el cobro de las cuotas de afiliados a las Centrales Sindicales, se podrán utilizar los servicios administrativos de la empresa, que vendrán obligados a descontarlas del salario del mes, según detalle que facilitarán las Centrales Sindicales y que tengan la firma de los trabajadores aceptando dicho descuento.

En los distintos centros de trabajo se pondrá a disposición de los representantes sindicales un tablón de anuncios que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido sindical ó de interés laboral específico en la empresa.

Art. 56.- DELEGADO SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 90, del Título IX, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 57.- CUOTA SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 91, del Título IX, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 58.- EXCEDENCIAS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 92, del Título IX, Capítulo II del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

Art. 59.- 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 ciento de la plantilla. La asamblea será

presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por los Delegados de personal, mancomunadamente, que será responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

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.

CAPITULO X

Art. 60 SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

En esta materia, se estará a lo dispuesto en los arts, 93 a 106 del Título X del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera.

CAPITULO XI

TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCION PARA LA MADERA Y EL MUEBLE.

Art. 61.-FUNDACION LABORAL DE LA MADERA Y EL MUEBLE

1. La Fundación Laboral de la Madera y el Mueble es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del presente Convenio Colectivo, cuya finalidad es garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de este Convenio Estatal, afectando a la totalidad del territorio español, y regulada por sus propios estatutos.

2. La financiación de la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que no podrá superar el 0,25 por 100 de la masa salarial, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.

3. Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble para el año 2013 será del 0,25 por 100, siendo de un porcentaje sobre la base de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.

Art. 62.- FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1. La fijación de los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades de la Madera y el Mueble realizadas en obras de construcción (CNAE 1610, 1621, 1622, 1623, 1624, 1629, 3101, 3102, y 3109, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, corresponde a la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble (FLMM).

2. La FLMM podrá suscribir los acuerdos que sean necesarios con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación de los trabajadores del Sector de la Madera y el Mueble en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción, así como en relación con la solicitud y tramitación de la Tarjeta profesional y cuantos otros sean necesarios para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en este Acuerdo.

3. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FLMM le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada

especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en los ámbitos territoriales correspondientes.

4. Para el cumplimiento de lo establecido en las leyes mencionadas en el párrafo anterior, la FLMM recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad y de los objetivos de dichas normas.

5. Las acciones formativas estarán dirigidas a las personas vinculadas a las obras en los términos que establece la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

Art. 63.- TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL SECTOR DE LA MADERA Y EL MUEBLE - ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN.

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble es el documento expedido por la Fundación Laboral de la

Construcción con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector de la Madera y el Mueble por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores de la madera y el mueble que trabajan en obras de construcción. Igualmente, se acredita con ella el grupo profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se soporta en un formato físico según el modelo que se establezca mediante el acuerdo correspondiente entre la FLMM y la Fundación Laboral de la Construcción, así como en un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

Art. 64.- FUNCIONES DE LA TARJETA PROFESIONAL.

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

b) Acreditar el Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FLMM.

Art. 65.- BENEFICIARIOS DE LA TARJETA PROFESIONAL.

1. Son beneficiarios de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble los trabajadores en alta, o en situación de incapacidad temporal, que presten sus servicios en las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 3 de este Acuerdo, que trabajen en obras de construcción.

2. Asimismo, pueden ser beneficiarios de la Tarjeta los trabajadores en desempleo de los sectores señalados en el presente acuerdo, siempre que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta en las empresas señaladas en el párrafo anterior, que trabajen en obras de construcción, en el periodo de treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo.

Art. 66.- SOLICITUD Y TRAMITACIÓN DE LA TARJETA.

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, en la delegación territorial de la FLMM donde el trabajador haya recibido la formación correspondiente, donde el trabajador

vaya a desempeñar su actividad o en las entidades con las que la FLMM haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración.

En ausencia de delegación territorial de la FLMM, el expediente de solicitud podrá ser presentado a través de las organizaciones territoriales.

La FLMM podrá firmar con las organizaciones o entidades señaladas, convenios de colaboración para la presentación colectiva de solicitudes.

El coste de la tramitación y emisión de la Tarjeta correrá a cargo de la empresa donde preste sus servicios el beneficiario de la misma.

Las organizaciones sectoriales de la Madera y el Mueble miembros de CONFEMADERA, tramitarán dicha solicitud a través de la delegación territorial de la FLMM del lugar en el que el trabajador haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad.

Art. 67.- DOCUMENTACIÓN DE LA TARJETA.

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la FLMM.

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los sesenta días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:

a) Certificado de empresa para la FLMM, expedido de acuerdo con el modelo que ésta determine.

b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.

c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.

d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo

3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo, expedido por la entidad que haya dado la formación homologada por la FLMM, según lo establecido en el presente Acuerdo.

4. Con carácter opcional, podrán aportarse los siguientes documentos:

a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo e Inmigración, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitado.

Art. 68.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE SOLICITUD DE LA TARJETA.

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá una comisión paritaria delegada de la FLMM que se encargará de su coordinación, control y expedición posterior.

La resolución del expediente y la entrega de la Tarjeta al solicitante debe efectuarse en el plazo que determine la FLMM.

Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la FLMM, o ante la delegación territorial correspondiente, en el plazo de quince días desde su notificación.

Art. 69.- CADUCIDAD Y RENOVACIÓN DE LA TARJETA

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble caducará a los cinco años de su emisión.

Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su Tarjeta siempre que acredite, al menos, 60 días de alta en empresas del Sector de la Madera y el Mueble cuyas actividades se recogen en el Anexo I del IV Convenio Estatal de la Madera, que trabajan en el Sector de la Construcción en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se regirá por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 67 del presente Convenio.

Art. 70.- DERECHOS DEL TITULAR DE LA TARJETA.

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Acuerdo.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, bien solicitándolo a la FLMM o a través del sistema informático que será accesible a través de Internet mediante clave personal.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

Art. 71.- OBLIGACIONES DEL TITULAR DE LA TARJETA.

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Madera y el Mueble estará obligado a:

- Conservar la Tarjeta en perfecto estado.
- Comunicar a la FLMM las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.
- Comunicar a la FLMM, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

Art. 72.- HOMOLOGACIÓN DE ENTIDADES FORMATIVAS.

Las entidades que pretendan impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales, regulada en este acuerdo, habrán previamente de haber

sido homologadas por la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) en los términos que convenga a la FLMM con la propia FLC.

Art. 73.- NIVELES DE FORMACIÓN DE LA FLMM.

La formación de la FLMM constará de diferentes niveles en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en obras de construcción:

a) Formación inicial sobre los riesgos del Sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de formación específica en su caso.

b) Formación específica: deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional.

c) Formación para directivos, responsables y técnicos de ejecución de la actividad, mandos intermedios y delegados de prevención.

Art. 74.- FORMACIÓN INICIAL.

1. La formación inicial en prevención de riesgos laborales del Sector de la Madera y el Mueble en la construcción comprende la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.

2. Los métodos y contenidos de las materias impartidas han de ser similares y homogéneos, los objetivos análogos y los resultados equivalentes.

3. El contenido formativo es el que se establece en el Anexo IV del IV Convenio Estatal del Sector de la Madera.

Esta formación inicial impartida no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

Art. 75.- FORMACIÓN ESPECÍFICA

Esta formación específica en prevención de riesgos laborales del Sector se configura por puesto de trabajo o por familia profesional.

Las especialidades formativas establecidas por la FLMM para las actividades y sectores de la Madera y el Mueble en obras de construcción serán:

- Formación para el instalador de elementos de carpintería y mueble.
- Formación para el montador de estructuras de madera.

El temario de cada una de las especialidades es el que se detalla en el Anexo IV del IV Convenio Estatal del Sector de la Madera.

La formación no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

Art. 76.- COORDINACIÓN Y HOMOGENEIZACIÓN DE LA FORMACIÓN.

La FLMM debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que se impartan en materia de seguridad y salud para las actividades y sectores de la Madera y el Mueble que trabajan en obras de construcción.

CAPITULO XII**PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS****Art. 77.- ADHESIÓN AL ASEC**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y 4.2.b) de su Reglamento, que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

CLAUSULAS ESPECIALES**PRIMERA.- CLAUSULA DE GARANTÍA SALARIAL**

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

SEGUNDA.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 20, del Título I, Capítulo VI del IV Convenio Estatal de la Industria de la Madera

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Suscriben el Convenio de Industrias de la Madera de la provincia de Alicante, de una parte: la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO-PV) y Metal, Construcción y Afines de U.G.T. Federación de Industria (MCA-UGT-PV) como representación sindical y, de otra parte, Asociación Empresarial de la Madera y el Mueble de Alicante (AEMMA), como representación empresarial, reconociéndose todas las partes plena capacidad y legitimación para la firma del citado Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Habida cuenta de que el nuevo modelo de clasificación profesional por grupos profesionales fue aprobado en el marco del III Convenio Estatal, las partes integrantes de la Comisión Negociadora acuerdan realizar la transición del modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales), lo que incluye asignar a cada grupo un salario único, según lo reflejado en el anexo IV de este Convenio, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 2014.

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá el día 4 de noviembre de 2013 para confeccionar la nueva tabla de salarios por grupos que entrará en vigor el 1 de enero de 2014.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA.- PLAN DE IGUALDAD**

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

medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 100 trabajadoras/es, 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 fijan en el indicado acuerdo.

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

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

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 100 trabajadoras/es 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 último año y tipo de acciones formativas.

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

C. Objetivos de los planes de igualdad

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

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

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

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

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

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

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

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

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

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

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

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 100 trabajadoras/es) 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 si así lo estiman oportuno.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRA	PRORRATA PAGAS EXTRA	COMPUTO ANUAL
A) PERSONAL CON SALARIO MENSUAL					
TITULADOS SUPERIORES	1.534,80	77,51	1.944,08	324,01	23.158,48
TITULADOS GRADO MEDIO	1.474,28	77,51	1.867,42	311,24	22.278,96
PROYECTISTAS	1.474,28	77,51	1.867,42	311,24	22.278,96
JEFES DE TALLERES	1.320,37	77,51	1.672,47	278,74	20.042,09
JEFE DE TALLER Y DELINEANTE	1.208,20	77,51	1.530,39	255,06	18.411,92
ENFERMERA TITULADA	1.113,08	77,51	1.409,90	234,98	17.029,53
AUXILIAR ANALISTA	1.025,50	77,51	1.298,97	216,50	15.756,70
JEFE ADMINISTRATIVO	1.474,28	77,51	1.867,42	311,24	22.278,96
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.320,37	77,51	1.672,47	278,74	20.042,09
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO, VIAJANTE Y CORREDOR DE PLAZA	1.204,91	77,51	1.526,22	254,37	18.364,05
AUX. ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA Y MECANOGRFO	1.020,52	77,51	1.292,65	215,44	15.684,20
ASPIRANTE ADMVO. MAYOR 18 AÑOS	958,47	77,51	1.214,06	202,34	14.782,48
ASPIRANTE ADMVO. DE 17 AÑOS	822,29	77,51	1.041,57	173,59	12.803,35
ASPIRANTE ADMVO. DE 16 AÑOS	690,00	77,51	874,00	145,67	10.880,75
CAPATAZ PEONES Y ESPECIALISTAS	1.114,48	77,51	1.411,68	235,28	17.049,99
CONDUCTOR DE SEGUNDA, GUARDA, VIGILANTE Y PORTERO	1.111,12	77,51	1.407,42	234,57	17.000,97
CONDUCTOR MECANICO 1º	1.173,39	77,51	1.486,29	247,72	17.905,99
LISTERO, ORDENANZA, ALMACENERO, PASADOR	1.026,58	77,51	1.300,33	216,72	15.772,31
BOTONES O RECADEROS DE 17 AÑOS	821,77	77,51	1.040,90	173,48	12.795,71
BOTONES O RECADEROS DE 16 AÑOS	690,00	77,51	874,00	145,67	10.880,75
B) PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA					
ENCARGADO GENERAL	41,78	77,51	1.587,68	264,61	19.278,16
ENCARGADO DE SECCION	40,44	77,51	1.536,89	256,15	18.688,72
OFICIAL PREPARADOR -TRAZADOR	40,24	77,51	1.529,18	254,86	18.599,25
OFICIAL DE PRIMERA	39,14	77,51	1.487,46	247,91	18.115,16
OFICIAL DE 2º ESPECIALISTA EN SERIE	37,09	77,51	1.409,46	234,91	17.209,84
OFICIAL 2º JUGUETES, AYUDANTE Y PEON ESPECIALISTA	35,24	77,51	1.339,17	223,19	16.394,09
PEON Y PERSONAL DE LIMPIEZA	34,23	77,51	1.300,62	216,77	15.946,74
SUBAYUDANTE MAYOR DE 18 AÑOS	30,12	77,51	1.144,62	190,77	14.136,30
SUBAYUDANTE DE 17 AÑOS	27,48	77,51	1.044,40	174,07	12.973,20
SUBAYUDANTE DE 16 AÑOS	22,97	77,51	872,97	145,50	10.983,82

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2013

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRA	PRORRATA PAGAS EXTRA	COMPUTO ANUAL
A) PERSONAL CON SALARIO MENSUAL					
TITULADOS SUPERIORES	1.540,94	77,82	1.951,86	325,31	23.251,00
TITULADOS GRADO MEDIO	1.480,18	77,82	1.874,89	312,48	22.367,93
PROYECTISTAS	1.480,18	77,82	1.874,89	312,48	22.367,93
JEFES DE TALLERES	1.325,65	77,82	1.679,16	279,86	20.122,16
JEFE DE TALLER Y DELINEANTE	1.213,03	77,82	1.536,51	256,08	18.485,43
ENFERMERA TITULADA	1.117,53	77,82	1.415,54	235,92	17.097,49
AUXILIAR ANALISTA	1.029,60	77,82	1.304,16	217,36	15.819,57
JEFE ADMINISTRATIVO	1.480,18	77,82	1.874,89	312,48	22.367,93
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.325,65	77,82	1.679,16	279,86	20.122,16
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO, VIAJANTE Y CORREDOR DE PLAZA	1.209,73	77,82	1.532,32	255,39	18.437,42
AUX. ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA Y MECANOGRFO	1.024,60	77,82	1.297,83	216,30	15.746,90
ASPIRANTE ADMVO. MAYOR 18 AÑOS	962,30	77,82	1.218,92	203,15	14.841,50
ASPIRANTE ADMVO. DE 17 AÑOS	825,58	77,82	1.045,73	174,29	12.854,44
ASPIRANTE ADMVO. DE 16 AÑOS	692,76	77,82	877,50	146,25	10.924,13
CAPATAZ PEONES Y ESPECIALISTAS	1.118,94	77,82	1.417,32	236,22	17.117,92
CONDUCTOR DE SEGUNDA, GUARDA, VIGILANTE Y PORTERO	1.115,56	77,82	1.413,05	235,51	17.068,89
CONDUCTOR MECANICO 1º	1.178,08	77,82	1.492,24	248,71	17.977,50

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRA	PRORRATA PAGAS EXTRA	COMPUTO ANUAL
LISTERO, ORDENANZA, ALMACENERO, PASADOR	1.030,69	77,82	1.305,54	217,59	15.835,33
BOTONES O RECADEROS DE 17 AÑOS	825,06	77,82	1.045,07	174,18	12.846,85
BOTONES O RECADEROS DE 16 AÑOS	692,76	77,82	877,50	146,25	10.924,13

B) PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRA	PRORRATA PAGAS EXTRA	CÓMPUTO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	41,95	77,82	1.593,99	265,67	19.354,70
ENCARGADO DE SECCION	40,60	77,82	1.542,87	257,14	18.761,40
OFICIAL PREPARADOR-TRAZADOR	40,40	77,82	1.535,24	255,87	18.672,84
OFICIAL DE PRIMERA	39,30	77,82	1.493,27	248,88	18.185,80
OFICIAL DE 2º ESPECIALISTA EN SERIE	37,24	77,82	1.415,06	235,84	17.278,14
OFICIAL 2º JUGUETES, AYUDANTE Y PEON ESPECIALISTA	35,38	77,82	1.344,48	224,08	16.459,02
PEON Y PERSONAL DE LIMPIEZA	34,37	77,82	1.305,94	217,66	16.011,83
SUBAYUDANTE MAYOR DE 18 AÑOS	30,24	77,82	1.149,14	191,52	14.192,07
SUBAYUDANTE DE 17 AÑOS	27,59	77,82	1.048,42	174,74	13.023,18
SUBAYUDANTE DE 16 AÑOS	23,06	77,82	876,35	146,06	11.026,31

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A IMPUTAR								JUSTIFICANTES
		SALARIO BASE	PAGAS EXTRA	COMP. ANTIC.	COMP. INCIV.	COMP. COMP.	COMP. P. TRAB.	COMP. NO SAL.		
FALLECIMIENTO DE PADRES, ABUELOS, HIJOS, HIJOS, CÓNYUGI, HERMANOS Y HERMANAS	TRES DÍAS NATURALES, AMPLIABLES HASTA CINCO NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO SUPERIOR A 150 KM.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	DOCUMENTO QUE ACREDITE EL HECHO
ESTERMINIO GRAVE DE PADRES, HERMANOS, HIJOS, CÓNYUGI, HERMANOS Y ABUELOS	TRES DÍAS NATURALES, AMPLIABLES HASTA CINCO NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO SUPERIOR A 150 KM.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	JUSTIFICANTE MÉDICO QUE ACREDITE EL HECHO
HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PERMITE PERIODO DOMICILIARIO HASTA EL SIGUENTE GRANO DE CONVALESCENCIA O AFECTADA	DOS DÍAS NATURALES AMPLIABLES HASTA CUATRO DÍAS NATURALES EN CASO DE VICISITUD DE DESPLAZAMIENTO AL EFECTO	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	JUSTIFICANTE MÉDICO QUE ACREDITE EL HECHO
ESTERMINIO GRAVE DE HIJOS, HERMANOS Y ABUELOS MENORES DE 150 KM.	DOS DÍAS NATURALES, AMPLIABLES HASTA CUATRO NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO SUPERIOR A 150 KM.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	JUSTIFICANTE MÉDICO QUE ACREDITE EL HECHO
FALLECIMIENTO DE HIJOS, HERMANOS Y ABUELOS MENORES DE 150 KM.	DOS DÍAS NATURALES, AMPLIABLES HASTA CUATRO NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO SUPERIOR A 150 KM.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	DOCUMENTO EN QUE SE ACREDITE EL HECHO
FALLECIMIENTO DE HIJO O ADOPCIÓN SUPERIOR A 150 KM.	TRES DÍAS NATURALES, AMPLIABLES HASTA CINCO NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO SUPERIOR A 150 KM.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	LIBRO DE FAMILIA O CERTIFICADO DEL JUZGADO
MATERNIDAD DEL TRABAJADOR	QUINCE DÍAS NATURALES	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	NO	LIBRO DE FAMILIA O CERTIFICADO OFICIAL
CAMBIO DE DOMICILIO RESIDENTIAL	EN DÍAS LABORABLES	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	DOCUMENTO QUE ACREDITE EL HECHO
HECHO IMPROBABLE DE CARÁCTER FÍSICO Y PERSONAL	EN DÍAS LABORABLES O EL QUE MARQUE LA SUMA	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	DOCUMENTO DE LA ASISTENCIA
LACTANCIA HASTA SEIS MESES	ASISTENCIA DE 1 HORA O DOS FRACCIONES DE 1/2 HORA; REDUCCIÓN DE JORNADA EN MEDIA HORA ALTERNATIVAMENTE SUSTITUCIÓN POR ASISTENCIA DE JORNADA O ASISTENCIAS EN JORNADAS COMPLETAS, POR ACUERDO CON EL EMPLEADOR, SIEMPRE QUE LAS VICISITUDES DE LA EMPRESA LO PERMITAN	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	LIBRO DE FAMILIA O CERTIFICADO DE ADOPCIÓN
TRABAJO (ART. 41 R.T.)	TRES DÍAS LABORABLES	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	
MATERNIDAD DE HIJO, MADRE O MADRE FERTILIZACIONES ARTIFICIALES O DE REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORAS	EN DÍAS LABORABLES	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	DOCUMENTO EN QUE SE ACREDITE EL HECHO
RENOVACIÓN DEL ENFERMERO	EN DÍAS LABORABLES	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	EN QUE FAMILIA
RECUPERACIÓN DEL CARIÓN DE CONTINUA, CON ASISTENCIA LOS DÍAS VICISITADOS, CUANDO LA FÉRMULA DEL MISMO HAYA ESTADO MOTIVADA POR CAUSAS INDIVIDUALMENTE IMPUTABLES A LA EMPRESA	EN DÍAS LABORABLES	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	

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

ANEXO IV
TABLA GRUPOS DE CATEGORIAS EQUIVALENTES
GRUPO 1
TITULADOS SUPERIORES
GRUPO 2
TITULADOS GRADO MEDIO
ENFERMERA TITULADA
GRUPO 3
PROYECTISTAS
JEFES DE TALLERES
JEFE DE TALLER Y DELINEANTE
JEFE ADMINISTRATIVO
ENCARGADO GENERAL
GRUPO 4
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO
ENCARGADO SECCION
OFICIAL PREPARADOR-TRAZADOR
GRUPO 5
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO
VIAJANTE Y CORREDOR DE PLAZA
OFICIAL 1º
OFICIAL 2º ESPECIALISTA EN SERIE

CONDUCTOR MECÁNICO 1º
OFICIAL 2º JUGUETES
GRUPO 6
AUXILIAR ANALISTA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/TELEFONISTA Y MECANOGRFO
CAPATAZ PEONES Y ESPECIALISTAS
AYUDANTE Y PEON ESPECIALISTA
CONDUCTOR 2º
LISTERO/ORDENANZA/ALMACENERO/PESADOR
GRUPO 7
PEON Y PERSONAL DE LIMPIEZA
GUARDA VIGILANTE, PORTERO
APENDICE
ASPIRANTE ADMIN + 18 AÑOS
ASPIRANTE ADMIN 17 AÑOS
ASPIRANTE ADMIN 16 AÑOS
BOTONES O RECADEROS 17 AÑOS
BOTONES O RECADEROS 17 AÑOS
SUBAYUDANTE + 18 AÑOS
SUBAYUDANTE 17 AÑOS
SUBAYUDANTE 16 AÑOS