

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 22 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013 y 2014

201405260026549

III.3956

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013 y 2014 (Código núm. 26000255011981), que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 2014, de una parte, por la Asociación de Industrias de la Madera y del Mueble de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales, Metal, Construcción y Afines-Unión General de Trabajadores (M.C.A.-U.G.T.) y Federación de Construcción, Madera y Afines-Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

En Logroño a 22 de mayo de 2014.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Rosario Cuartero Lapeña.

Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013 y 2014

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan

El presente Convenio ha sido firmado por empresarios representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de La Madera, integrada en la Federación de Empresarios de La Rioja, y por los trabajadores representantes de las Centrales Sindicales: Metal, Construcción y Afines-Unión General de Trabajadores (M.C.A.-U.G.T.) y Federación de Construcción, Madera y Afines-Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.), aceptando el contenido del IV Convenio Estatal de la Madera (C.E.M.).

Artículo 2º.- Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los centros de trabajo que se dediquen a las actividades industriales definidas e incluidas en el artículo nº 11 y Anexo I del Convenio Estatal para las Industrias de la Madera.

Artículo 3º.- Ámbito Territorial

Este Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada Comunidad y el centro de trabajo de la misma, se aplicará el presente Convenio siempre que el de la provincia donde proceda sea de condiciones inferiores al presente.

Artículo 4º.- Ámbito Personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos aquellos trabajadores incluidos en el artículo 12º del C.E.M. que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas enunciadas en el artículo segundo del presente Convenio y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Así mismo quedarán incluidos dentro del Convenio aquellos que sin pertenecer a la plantilla de la empresa en cuestión en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste, sin más excepciones que las establecidas en el artículo 1.3.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.

Artículo 5º.- Vigencia

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2012 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 6º.- Denuncia, Negociación y Prorroga

La denuncia del Convenio se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo.

La negociación propiamente dicha del Convenio deberá ser iniciada en el mes de enero de 2015, garantizándose los efectos económicos del próximo Convenio a partir del día uno de enero de ese mismo año, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 7º.- Compensación, Garantía y Absorción

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación y práctica serán consideradas globalmente.

Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras de cualquier clase y forman que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan al nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria

Queda constituida una Comisión Paritaria a fin de resolver las dudas que surjan sobre la aplicación de materias relacionadas con el Convenio, integrada paritariamente por ocho vocales, de los que cuatro serán trabajadores y otros cuatro empresarios. Se designarán vocales titulares a los siguientes señores:

Por los Empresarios:

Dña. Julia García Calvo

D. Ricardo Ochoa Sancha

D. Jacinto Anguiano Martínez

Dña. Ana Rita Medrano Medrano

Por los Trabajadores:

D. Carlos De Marcos Puente (MCA-UGT)

D. José Antonio Gómez Zorzano (MCA-UGT)

D. Fernando Maeso Arribas (FECOMA-CC.OO.)

D. Diego Mena Ochoa (FECOMA-CC.OO.)

Dicha Comisión estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes designados por las partes entre los demás miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1º.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3º.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias, utilizar servicios permanentes y ocasionales de Asesores para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante para ambas partes. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria

requerirá al menos el voto favorable de seis de sus miembros componentes y dichos acuerdos o resoluciones deberán ser notificados por cada parte a sus respectivos representados.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión señalará día y hora de la sesión, y remitirá a las demás el orden del día para la misma. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores, que tendrán voz pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a uno por cada parte. Los acuerdos de la Comisión sobre revisiones económicas del Convenio deberán ser publicados en el Boletín Oficial de La Rioja.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente Convenio un plazo distinto.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias, podrán someterse para su solución al sistema de arbitraje establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación de Industrias de la Madera de La Rioja (FER), calle Hermanos Moroy, nº 8-4º, 26001 Logroño.

Capítulo II. Jornada Laboral, Vacaciones y Permiso por Estudios

Artículo 9º.- Jornada de Trabajo

El tiempo de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio, tanto en jornada partida como en continuada, con arreglo a lo establecido en el C.E.M. será de mil setecientos cincuenta y dos horas (1.752).

Se entenderá por jornada partida, aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a 15 minutos. El tiempo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo y si la empresa y los trabajadores acordasen su realización deberá acordarse también su forma de recuperación o de prolongación de jornada.

Quedan facultadas las empresas para acomodar su jornada laboral de lunes a viernes, si bien para su efectividad precisarán de la conformidad de la mayoría simple de sus trabajadores, expresada a través de la representación legal de los trabajadores en su caso.

En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 47º del C.E.M.

Artículo 10º.- Vacaciones

El personal afectado por este Convenio disfrutará de 30 días naturales en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores menores de 18 años, podrán solicitar un día de vacaciones, a deducir del periodo antes señalado, con ocasión de la festividad del aprendiz el día 31 de Enero. Las empresas están obligadas a concederlo en la mencionada fecha, siempre que se les facilite con al menos 48 horas de antelación.

Así mismo en cuanto a la retribución de las vacaciones se estará a lo establecido en el artículo 61 del C.E.M., esto es:

1.- 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.

2.- 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.

3.- Por el contrario, y en los ceses de carácter 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.

4.- 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 aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

5.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, no estableciendo fecha límite de disfrute en este caso.

Artículo 11º.- Permisos y Licencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 75 del C.E.M., al Anexo II del mismo, a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como a la Legislación vigente en cada momento.

Asimismo, las empresas del Sector quedarán obligadas a conceder dos horas semanales de descanso a los trabajadores menores de 18 años, que estén realizando estudios de enseñanza o profesionales y justifiquen su aprovechamiento en los mismos.

Los trabajadores, para causas concernientes a su persona y previa justificación, tendrán derecho a 16 horas al año para acudir al médico.

Los permisos y licencias a que se refiere este artículo se harán extensivos a todos los trabajadores y trabajadoras que convivan como pareja estable de derecho.

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 12º.- Salarios

Habida cuenta de la delicada situación económica y al objeto de aunar esfuerzos para paliar la destrucción de empleo, manteniendo el tejido industrial en los sectores de la madera y el mueble, se deja sin efecto el incremento salarial que correspondería aplicar según el artículo 66.2 del C.E.M., en función de los acuerdos de la Comisión Paritaria de dicho Convenio Estatal, de 9 de julio de 2013.

Coherentemente con lo expuesto, y al objeto de reducir el impacto negativo que la anterior medida tiene sobre los salarios de los trabajadores, se acuerda que las tablas del año 2012 vigentes durante el ejercicio, se actualicen en el 0,4% con efectos desde el día 1 de enero de 2013.

Asimismo se fija para todas las categorías profesionales un plus de asistencia de 5,84 euros que se percibirán por cada día efectivamente trabajado, así como en los sábados cuando por haberse establecido la jornada laboral de lunes a viernes no se trabaje en ese día.

Artículo 13º.- Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 14º.- Revisión Salarial

De conformidad con lo recogido en el artículo 12º, durante la vigencia del presente Convenio no se realizará revisión salarial alguna.

Artículo 15º.- Domingos y Festivos

Los domingos y días festivos establecidos en el calendario laboral, serán abonados sobre las retribuciones de salario base del Convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidada.

Artículo 16º.- Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas abonarán a todo el personal durante la vigencia del presente Convenio dos gratificaciones, una de verano y otra de Navidad, de 30 días de salario más la antigüedad consolidada que corresponda en su caso.

Los días de pago de dichas gratificaciones serán los siguientes: Verano, el día 24 de Junio y Navidad, el día 23 de Diciembre. En caso de ser festiva alguna de estas fechas deberá abonarse la gratificación en el día laborable inmediatamente anterior a la misma.

Artículo 17º.- Plus de Toxicidad

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56º del C.E.M.

Las empresas que en sus centros de trabajo empleen barnices, lacas y otras sustancias que hayan sido o sean declaradas tóxicas por los Organismos Laborales competentes, abonarán un Plus de Toxicidad consistente en el 20 por 100 de los salarios base y antigüedad consolidada, en su caso, a aquellos de sus trabajadores que por los sistemas de pulverización e inmersión, las manipulen o auxilien en tal labor.

Igualmente toda empresa satisfará dicho Plus cuando los trabajadores realicen trabajos con sustancias que hayan sido o sean declaradas tóxicas.

El plus se devengará tan sólo durante el tiempo que efectúen los expresados trabajos, así como en los sábados cuando por haberse establecido la jornada laboral de lunes a viernes no se trabaje ese día, no incluyéndose, por tanto, los días de vacaciones, los domingos ni los festivos.

Artículo 18º.- Dietas y Kilometraje

Durante el año 2013, las empresas vendrán obligadas a pagar a todo el personal que por su mandato realicen viajes o desplazamientos a razón de 42,170 euros la dieta completa y de 17,899 euros la media dieta. Si el desplazamiento se realiza utilizando medios de transporte propios, no dispuestos por la empresa, éstas vendrán obligadas a abonar a los trabajadores a razón de 0,245 euros el kilómetro.

En caso de revisión o prórroga del Convenio estas cantidades se modificarán en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios e igual criterio se procurará observar en futuros Convenios.

No obstante, se deberá tener en cuenta el contenido del Artículo 65º del C.E.M.

Artículo 19º.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas y deberá observarse lo siguiente:

a) Se consideran horas extraordinarias habituales, todas aquellas que no se efectúen para tareas urgentes o extraordinarias o no se destinen a cubrir periodos punta de venta.

b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, se realizarán.

c) Las horas extraordinarias necesarias para periodos punta, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en la Legislación Laboral.

En los supuestos b) y c) se abonarán las horas extraordinarias como mínimo con un 75 por 100 de incremento sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de trabajo. La fórmula de cálculo será la siguiente:

Salario Base, complementos personales, pagas extras = Hora Ordinaria

Horas efectivas de trabajo anual

Al precio de la hora ordinaria se incrementará como mínimo el mencionado 75%.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 anuales.

Capítulo IV. Disposiciones Varias

Artículo 20º.- Incapacidad Temporal

Los trabajadores del Sector percibirán con cargo a las empresas un complemento que, adicionado a la indemnización económica de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de la base de cotización excluida la parte proporcional de las pagas, en los siguientes casos y periodos:

a) A partir del primer día en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Para el accidente de trabajo se requiere que se comunique inmediatamente a la Dirección de la Empresa. En caso contrario no tendrá derecho a la mejora voluntaria de Seguridad Social pactada.

b) A partir de los treinta días de I.T. si el trabajador tuviese un mínimo de 12 meses de servicio en la empresa, en los casos en que su I.T. precisase internamiento hospitalario y durante el tiempo que durase ese internamiento.

c) A partir del día en que se practique la intervención quirúrgica y hasta el alta hospitalaria, siempre que el trabajador lleve 12 meses de servicio en la empresa.

En estas situaciones y períodos se devengarán íntegramente las gratificaciones establecidas en el artículo 15º de este Convenio.

d) En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 21º.- Premio de Fidelización

Con eficacia para el año 2012, 2013 Y 2014, aquellos trabajadores que teniendo quince años de servicio en la empresa se jubilen anticipadamente, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez y al causar baja, a una indemnización por el importe de las mensualidades de su salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, que se especifican en la siguiente escala:

- Desde que cumple 60 años y hasta cumplir los 61: cuatro meses.
- Desde que cumple 61 años y hasta cumplir los 62: tres meses.
- Desde que cumple 62 años y hasta cumplir los 63: dos meses.
- Desde que cumple 63 años y hasta cumplir los 64: un mes.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

Artículo 22º.- Indemnización Por Accidente De Trabajo

Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en el grado de Incapacidad Absoluta, todo ello por los Organismos competentes de la Seguridad Social o, en su caso, pro la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en u defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en el grado expresado, la cantidad de 18.030,36 euros por muerte y 24.040,48 euros por Incapacidad Permanente Absoluta durante la vigencia del presente Convenio.

Las empresas deberán suscribir el referido seguro en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al alta de cada trabajador en la empresa, sin que a ésta le alcance responsabilidad si ocurriese algún accidente en este intervalo de tiempo.

Artículo 23º.- Rendimiento

En compensación con las mejoras pactadas, la parte social afectada por el Convenio pondrá especial celo y aplicación en sus trabajos así como la obtención del rendimiento correspondiente a los mismos.

Artículo 24º.- Repercusión en Precios

La aplicación de todo tipo de mejoras del presente Convenio tendrá su repercusión total en los actuales precios de acuerdo con los índices autorizados.

Artículo 25º.- Prendas de Trabajo

Las empresas del Sector están obligadas a entregar a su personal de producción, masculino o femenino, dos prendas de trabajo al año, que serán repartidas una en cada semestre natural.

Artículo 26º.- Liquidación de Contrato

Se incluye en el ámbito personal de aplicación del Convenio a efectos del devengo de los incrementos pactados en el mismo a aquellos trabajadores que hubieran extinguido su contrato de trabajo con posterioridad al 1 de Enero de 2012 y con anterioridad a su firma.

Artículo 27º.- Tribunal Laboral

Las partes firmantes del presente acuerdo se adhieren plenamente al Título III del C.E.M.

Asimismo, acuerdan expresamente el sometimiento a la mediación del Tribunal Laboral de La Rioja, suscrito el 23 de Noviembre de 1994 por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos U.G.T. y CC.OO., publicado en el BOR de 2 de 2nero de 1997, u otro que lo sustituya, de las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

Artículo 28º.- Acumulación de Horas Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular en períodos de tres meses las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que sean utilizadas para actividades de formación, con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa con un mes de anticipación siempre que sea posible y debidamente justificadas

Artículo 29º.- Igualdad y No Discriminación

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las Organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta la 'situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo'.

De igual modo, dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Artículo 30º.- Clasificación Profesional

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del IV Convenio Estatal de la Madera, se relacionan a continuación los siguientes criterios generales:

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

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

2.- La clasificación se realiza 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.

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 funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los supuestos 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 durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

4.- Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, es necesario facilitar una adaptación de los mismos y, en este sentido, las partes han llegado a los siguientes acuerdos:

- Se fija el cuadro de correspondencia de las anteriores categorías a los nuevos grupos profesionales, que se aplicará a partir del 1 de enero de 2014 y que quedará de acuerdo con el contenido del anexo nº 1 del presente Convenio.

- Los trabajadores en alta en las empresas con la categoría profesional de aprendices se integrarán en el Grupo VII antes del 1 de enero de 2017, disponiendo de un período de tres años para adecuar su salario a dicho Grupo, a razón de 1/3 del mismo cada año.

- Los trabajadores con la categoría anterior de Auxiliares Administrativos se integrarán en el Grupo VI antes del 1 de enero de 2017, disponiendo de un período de adaptación de tres años para adecuar su salario a dicho Grupo, a razón de 1/3 del mismo cada año.

Artículo 31º.- Complemento 'Ex Categoría Profesional'

Como consecuencia de la aplicación del artículo 29 del presente Convenio Colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el complemento 'ex categoría profesional' con la regulación siguiente:

a) Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quedan adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento 'ad personam' denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo compensable ni absorbible.

b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los del grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso.

c) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Cláusula Adicional Primera. Normas Supletorias

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera, publicado en el B.O.E. de 27 de noviembre de 2012 o el que lo sustituya, así como lo contemplado en el 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 y en las demás normas generales de obligada aplicación.

Cláusula Adicional Segunda.- Antigüedad Consolidada

La Antigüedad Consolidada es el complemento personal que perciben los trabajadores que cobran antigüedad hasta el 30 de septiembre del año 1996.

Al suprimirse en dicha fecha este concepto se consolidó en nómina un complemento personal bajo la denominación de antigüedad consolidada, que no es absorbible ni compensable.

Clausula Derogatoria

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el anterior Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja en fecha 1 de junio de 2002 y sus posteriores revisiones salariales.

Logroño, 18 de marzo de 2014

Anexo I

Grupos profesionales

El personal afectado por el presente Convenio queda integrado en los siete Grupos Profesionales que en el anexo a este Convenio se adjuntan, en dichos Grupos están integradas Categorías Profesionales que venía rigiendo en el convenio vigente hasta la fecha.

Cuadro de equivalencia

Grupo I	Operarios	Empleados	Técnicos
I			Arquitecto Ingeniero Licenciado Director de Área
II			Titulado Grado Medio Jefe Advo (Oficina) Titulados superiores (de entrada) Jefe de Área
III	Encargado Jefe de Embalaje		

IV	Oficial de 1ª Aserrador de 1ª Afilador de 1ª Conductor Mecánico1ª Oficial Preparador Trazador de 1ª Oficial Preparador Trazador de 2ª Tupista de 1ª	Oficial de 1ª Administrativo	
V	Oficial de 2ª Labrador, Regruesador Oficial de Embalaje Tractorista Aserrador de 2ª Aserrador Sierra Circular Conductor de 2ª Talador, Hachero, Aserrador y Trazador	Oficial 2ª Administrativo	
VI	Oficial de Tercera Ayudante Afilador Ayudante Maquinaria Ayudante Capataz de Especialistas Capataz de Peones	Auxiliar Administrativo Pesador, Listero Medidor	
VII	Peón Ordinario Calador Peón Especializado Boyero, Carretero, Arriero	Vigilante Portero Ordenanza Aprendiz	

Convenio colectivo de trabajo para las industrias de la madera

Tabla incremento salarial año 2013

Categoría profesional	Salario	Plus	Retribución	Valor
	Base	Asistencia	Total	Quinquenio
Personal fábrica o taller				
Encargado	41,31	5,84	19.279,55	476,22
Oficial de 1ª	40,50	5,84	18.935,30	465,98
Oficial de 2ª	38,42	5,84	18.051,30	442,93
Oficial de 3ª o Ayudante	37,29	5,84	17.571,05	427,57
Afilador	39,70	5,84	18.595,30	458,30
Ayudante de Afilador	37,29	5,84	17.571,05	427,57
Aserrador de Primera	40,50	5,84	18.935,30	466,10
Aserrador de Segunda	38,42	5,84	18.051,30	442,93
Aserrador de sierra o circular	38,42	5,84	18.051,30	442,93
Medidor	38,10	5,84	17.915,30	437,81
Tupista de Primera	40,74	5,84	19.037,30	468,54
Labrador, Regruesador	38,10	5,84	17.915,30	437,81
Oficial Preparador Trazador 1ª	41,23	5,84	19.245,55	473,66
Oficial Preparador Trazador 2ª	40,50	5,84	18.935,30	465,98
Ayudante Maquin. u Ofic. 3ª	37,29	5,84	17.571,05	427,57
Calador	36,07	5,84	17.052,55	414,77
Aprendiz adelantado	32,69	5,84	15.616,05	376,37
Aprendiz de segundo año	19,62	5,84	10.061,30	225,31
Aprendiz de primer año	18,91	5,84	9.759,55	217,63
Peón especializado	36,58	5,84	17.269,30	419,89
Peón Ordinario	36,07	5,84	17.052,55	414,77
Sección de embalaje				
Jefe de embalaje	40,50	5,84	18.935,30	465,98

Oficial de embalaje	38,48	5,84	18.076,80	442,93
Personal de oficio				
Conductor mecánico	40,50	5,84	18.935,30	465,98
Conductor	38,48	5,84	18.076,80	442,93
Ayudante	37,29	5,84	17.571,05	427,57
Tractorista	38,48	5,84	18.076,80	442,93
Personal de monte				
Talador, hachero, aserrador y trazador	38,48	5,84	18.076,80	442,93
Boyero, carretero y arriero	36,07	5,84	17.052,55	414,77
Personal administrativo				
Jefe de oficina	1.367,90	5,84	20.873,40	517,13
Oficial de primera	1.277,73	5,84	19.611,02	483,06
Oficial de segunda	1.212,26	5,84	18.694,44	458,32
Auxiliar	1.081,40	5,84	16.862,40	408,84
Aspirante de 18 o más años	983,27	5,84	15.488,58	371,74
Aspirante de 17 años	821,14	5,84	13.218,76	310,48
Aspirante de 16 años	772,06	5,84	12.531,64	291,89
Personal subalterno				
Capataz de especialistas	1.155,00	5,84	17.892,80	436,70
Capataz de peones	1.118,15	5,84	17.376,90	422,73
Pesador, listero, vigilante, portero y ordenanza	1.118,15	5,84	17.376,90	422,73
Botones de 17 años	885,02	5,84	14.113,08	334,63
Botones de 16 años	786,71	5,84	12.736,74	297,44

Cálculo del salario anual:

Salario Base x 425 días (365+60)

Con Salario Mensual x 14 pagas

Incremento Salarial s/tabla 2012 : 0,4%

Plus por 295 días (365-52-4-14)

Convenio colectivo de trabajo para las industrias de la madera de La Rioja

Tabla de partida para la adaptación

Tabla salarial año 2014

Grupo	Salario base/día	Plus de asistencia	Salario anual
I	47,71	5,84	22.000,00
II	45,06	5,84	20.873,30
III	41,31	5,84	19.279,55
IV	40,50	5,84	18.935,30
V	38,42	5,84	18.051,30
VI	37,29	5,84	17.571,05
VII	36,07	5,84	17.052,55

Cálculo del salario anual:

Salario Base x 425 días (365+60)

Plus por 295 días (365-52-4-14)