



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: Madera (Industrias)

Expediente: 47/01/0036/2013

Código 47000755011982.

Resolución de 01 de abril de 2013 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo provincial de Valladolid para el Sector de "Industrias de la Madera" (código 4700075511982).

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Valladolid para el Sector de "INDUSTRIAS DE LA MADERA" (Código 4700075511982), suscrita el día 22 de febrero de 2013, de una parte por representantes la Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Madera (AVEMA) y, de otra, por los representantes de las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y U.S.O., con fecha de entrada en este Organismo el día 27 de febrero de 2013, y subsanado en fecha 01 de abril de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 7 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

Primero.—Inscribir el Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.—Depositar un ejemplar de la misma en esta Entidad.

Valladolid, 01 de abril de 2013.—La Jefa de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordóñez.



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE VALLADOLID PARA EL SECTOR “INDUSTRIAS DE LA MADERA”

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE LA MADERA
DE VALLADOLID(2012 – 2013)

ÍNDICE

Exposición de motivos.

CAPÍTULO PRIMERO.–APLICACIÓN VIGENCIA Y COMPENSACIÓN

Artículo 1.–Aplicación personal.

Artículo 2.–Aplicación territorial y funcional.

Artículo 3.–Vigencia del convenio.

Artículo 4.–Denuncia del convenio.

Artículo 5.–Absorción y compensación.

Artículo 6.–Garantía personal.

CAPÍTULO SEGUNDO.–ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 7.–Jornada laboral.

Artículo 8.–Calendario laboral.

Artículo 9.–Licencias.

Artículo 10.–Vacaciones.

CAPÍTULO TERCERO.–CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 11.–Salarios.

Artículo 12.–Plus de convenio.

Artículo 13.–Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Artículo 14.–Antigüedad.

Artículo 15.–Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16.–Gastos de viaje.

Artículo 17.–Horas extraordinarias.

CAPÍTULO CUARTO.–ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18.–Dirección y control de la actividad laboral.

Artículo 19.–Competencia organizativa.

Artículo 20.–Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Artículo 21.–Nuevas tecnologías.



Artículo 22.–Revisión de valores.

Artículo 23.–Organización científica del trabajo.

Artículo 24.–Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.

CAPÍTULO QUINTO.–DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 25.–Período de prueba.

Artículo 26.–Seguro de accidentes de trabajo.

Artículo 27.–Ropa de trabajo. Seguridad en el trabajo.

Artículo 28.–Preavisos y ceses.

Artículo 29.–Contratos formativos.

Artículo 30.–Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 31.–Contrato por obra o servicio determinado.

Artículo 32.–Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Artículo 33.–Jubilación parcial.

Artículo 34.–Incapacidad temporal.

Artículo 35.–Festividad de San José.

Artículo 36.–Reducción del absentismo.

Artículo 37.–Clasificación profesional.

CAPÍTULO SEXTO.–DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.–

Artículo 39.–Excedencias.

Artículo 40.–De los comités de empresa.

Artículo 41.–Garantías de los delegados de personal.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 42.–Comisión paritaria y de vigilancia e interpretación del convenio.

Artículo 43. – Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

Disposición Adicional Primera.

Disposición Adicional Segunda. Plan de Igualdad.

Disposición Adicional Tercera. Tarjeta Profesional de la construcción para la madera y el mueble.

Disposición Adicional Cuarta. Salud laboral y medio ambiente.



Disposición Adicional Quinta. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Disposición Final.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE VALLADOLID PARA EL SECTOR "INDUSTRIAS DE LA MADERA"

Exposición de Motivos

La Comisión Negociadora entiende, como aspecto prioritario, que este Convenio es fruto de muchos años de responsable negociación colectiva efectuada entre las partes social y económica, por lo cual valora en gran medida los acuerdos y normativa contenidos en el mismo como resultado de la voluntad de las partes contratantes, lo cual se considera como muy respetable y de indudable validez cara al futuro.

En los actuales momentos de tan grave crisis económica hemos de destacar como aspecto trascendente, en sumo grado, la necesaria creación de empleo en el Sector representado, Industria de la Madera en la provincia de Valladolid, sobre todo dada la situación actual del sector referido, muy dependiente de la construcción, con fuerte incidencia de desempleo y, consiguientemente con ello, la actual carencia de contratación actual por parte de las empresas existentes.

Se ha acordado, así mismo, y con el precitado objetivo, por una parte, de favorecer la creación de empleo y, por otra parte, de favorecer la supervivencia de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, la conveniencia de reducir al máximo las horas extraordinarias.

Una labor fundamental acometida en el actual proceso de negociación colectiva, de ámbito inferior, que abarca y rige durante los años 2.012 y 2.013, como vigencia del mismo, es la necesaria adaptación de este convenio provincial a la normativa del IV Convenio Estatal de la Madera, así como a las disposiciones de la vigente reforma laboral y otros variados aspectos en materia de contratación, excedencias, etc. En particular, hay que destacar que se incluye la cláusula de Inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio así como materias referentes a la salud laboral, al medio ambiente, y a la tarjeta profesional de la construcción para la madera y el mueble.

En el desarrollo de este Convenio, se ha pretendido también, apostar y dar un mayor protagonismo a los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, adheriéndose ambas partes, en su totalidad, al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), todo ello con el objetivo de, en la presente coyuntura, permitir una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y una más rápida y eficaz solución de las controversias, dada la necesidad de encontrar soluciones rápidas a las demandas de los procesos de adaptación de las empresas. Así mismo, se ha pretendido dotar, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de los instrumentos y mecanismos ágiles, y de respuestas inmediatas ante las incertidumbres y demandas existentes en la actual coyuntura económica y social.

Por último se ha incluido, a través de una Disposición Final, el principio de subsidiariedad, reflejándose que en todo lo que no esté dispuesto en el Convenio provincial



se estará íntegramente a lo que disponga al respecto el aludido IV Convenio Estatal del Sector y demás disposiciones de carácter sociolaboral de obligado cumplimiento.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE VALLADOLID PARA EL SECTOR "INDUSTRIAS DE LA MADERA"

Valladolid, 22 de febrero de 2013.

PARTES CONTRATANTES.—El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación de empresarios pertenecientes a la ASOCIACIÓN VALLISOLETANA DE EMPRESARIOS DE LA MADERA, (A.V.E.M.A.), y la representación de los trabajadores pertenecientes a UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (U.G.T), a COMISIONES OBRERAS, (CC OO) y a UNIÓN SINDICAL OBRERA, (USO).

CAPÍTULO PRIMERO.—APLICACIÓN, VIGENCIA Y COMPENSACIÓN

Artículo 1.—Aplicación personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal, tanto técnico, como a los empleados administrativos y a los operarios.

Artículo 2.—Aplicación territorial y funcional.

Lo dispuesto en este Convenio afectará a todas las empresas que realicen actividades en Valladolid y su Provincia, siempre que la misma esté comprendida dentro de las actividades especificadas en el Anexo I, (Ámbito Funcional), del IV Convenio Estatal de la Madera, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 27 de noviembre de 2.012.

Artículo 3.—Vigencia del convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de Enero de 2.012, y su vigencia será de DOS AÑOS, es decir hasta el 31 de Diciembre del año 2.013.

Artículo 4.—Denuncia del convenio.

1. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la terminación de su vigencia, a todos los efectos, sin necesidad de que las partes intervinientes realicen formalidad alguna al respecto.

2. Una vez finalizada la vigencia citada en el Art. 3 y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

3. No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial (es decir, el 31 de diciembre de 2.014) las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán al servicio extrajudicial de relaciones laborales que corresponda el arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según plazos y procedimientos previstos en el ASAC.

Artículo 5.—Absorción y compensación.

Las mejoras económicas o laborales que se implantan en este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o



absorbidas hasta donde alcancen con los aumentos y mejoras que existen o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza.

Artículo 6.–Garantía personal.

Subsistirán ad personam las condiciones más beneficiosas, que a título personal vengan disfrutando los trabajadores, si consideradas globalmente y en cómputo anual resultaran más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO.–ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 7.–Jornada laboral.

1. La jornada laboral queda fijada de lunes a sábado, con los cómputos anuales de tiempo de trabajo efectivo que seguidamente se indican:

– AÑO 2.012: 1.752 Horas de trabajo efectivo

– AÑO 2.013: 1.752 Horas de trabajo efectivo

En aquellas empresas que realicen jornada continuada los trabajadores dispondrán de quince minutos de cada jornada de trabajo, tiempo que se destinará a almuerzo de los trabajadores y que se considerará como tiempo efectivo de trabajo a efectos del cómputo de horas de jornada a realizar anualmente. Asimismo se tendrá en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre jornadas continuadas.

2. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR Y FLEXIBLE DE LA JORNADA

Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción por falta de pedidos u otras análogas, el empresario, previa comunicación a la representación legal del personal, podrá determinar que la jornada de trabajo sea superior o inferior a 40 horas semanales, durante un máximo de Quince semanas al año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales pactadas en el Convenio, conforme se establece en los párrafos siguientes, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el cómputo diario que no podrá exceder de un mínimo y un máximo de 6 a 10 horas diarias y 48 horas semanales.

La determinación de la semana o las semanas en que la jornada sea superior o inferior a 40 horas semanales se hará por el empresario preavisando su decisión a los representantes legales de los trabajadores y a los afectados, con Quince días de antelación.

La distribución irregular de la jornada, no afectará a la retribución y cotización de los trabajadores afectados.

Se decidirá de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores las semanas del año en que, como regularización de las quince semanas a que se alude en el párrafo primero, la jornada igualmente, será inferior o superior a las 40 horas semanales. Dicha regularización se podrá realizar sin necesidad de haberse agotado las quince semanas. En defecto de acuerdo, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarles hasta un mínimo de un día por semana. Los descansos compensatorios se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación de la jornada y antes del 31 de Diciembre, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, productivas u organizativas. En todos los casos, los trabajadores afectados serán preavisados con un mínimo de Quince Días.



Si como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondan a una distribución regular, el exceso será abonado al trabajador en su liquidación.

Cuando como consecuencia de esta ordenación de la jornada, se trabaje más de nueve horas diarias sin que pueda exceder de diez horas, la hora décima tendrá una compensación adicional del 25%, que se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en este porcentaje, bien incrementando la retribución de la 10ª hora diaria trabajada, en su 25%. A estos efectos, se entiende por retribución de la hora trabajada la que corresponde al Salario Convenio, más Plus de Convenio, en su caso, más Antigüedad Consolidada, en su caso.

La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por el empresario, previa consulta a la representación legal del personal.

En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, así como en aquellas en que la jornada sea partida, la distribución de la jornada que supere las cuarenta horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados y los domingos conjuntamente.

Aquellas empresas que determinen la distribución irregular de la jornada, se verán obligadas a notificar esta decisión a la Comisión Paritaria del Convenio tal y como se establece en el artículo 40 del presente Convenio.

Artículo 8.–Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año natural correspondiente, las empresas de común acuerdo con sus trabajadores, fijarán el calendario laboral para dicho año, o en su caso, dentro del primer mes siguiente a la firma del Convenio.

En Anexo a este Convenio se detalla para el año 2.013 Un Calendario con el Carácter Exclusivo de, “Solo Orientativo a Efectos de la Distribución de la Jornada Laboral”. Las empresas podrán distribuir la jornada laboral de Lunes a Sábados conforme se concreta en el artículo 7.1. del presente Convenio.

Artículo 9.–Licencias.

Las empresas, previo aviso y justificación, concederán a sus trabajadores las licencias retribuidas que figuran en el Anexo II del IV Convenio Estatal de la Madera publicado en el B.O.E. de fecha 27 de noviembre de 2.012.

Siempre que el trabajador no pueda asistir a consulta médica o asistencia, tanto a la Seguridad Social, como a médicos privados, fuera de las horas de trabajo, tendrá derecho, sin pérdida de su salario a asistir a las mismas durante las horas de trabajo, debiendo justificar dicha asistencia, para lo cual la empresa, previamente avisada, le entregará el correspondiente parte, para su visado por el médico de que se trate.

Artículo 10.–Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de Treinta Días naturales de vacaciones, retribuidas con arreglo al Salario de cada Grupo Profesional, antigüedad consolidada, en su caso, y al Plus de Convenio, en su caso; las cuales no podrán ser sustituidas por compensación económica.



Si dentro de las vacaciones coincidiera alguna fiesta local, ésta no contará para el cómputo de las vacaciones señalado en el presente artículo. Asimismo las bajas por Incapacidad Temporal no repercutirán en las vacaciones.

CAPÍTULO TERCERO.–CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 11.–Salarios.

A).- Para el primer año de vigencia, o 2.012, el Salario del Convenio será el que figura en el ANEXO I detallado al final, para los diferentes Grupos Profesionales.

B).- Para el segundo año de vigencia, o 2.013, el incremento será el indicado para dicho año en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado por los interlocutores sociales en fecha 25 de Enero de 2.012, tomando en consideración la evolución de los índices de producción industrial, de empleo y de exportaciones en el sector de la madera y el mueble.

C).–CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Durante el primer trimestre de 2.013 (para el año 2.012) y de 2.014 (para el año 2.013) se aplicará la revisión correspondiente en virtud del exceso de la tasa de variación anual del IPC general español sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual 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 ésta 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.

Artículo 12.–Plus de convenio.

Tal y como figura en el Anexo I de este Convenio, se establece en los Grupos Profesionales (División Funcional) un Plus de Convenio Mensual, que experimentará, en lo sucesivo, el mismo incremento porcentual que el Salario Convenio de cada Grupo Profesional correspondiente.

Artículo 13.–Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1.º–A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre el Salario del Grupo a que pertenezca. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

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

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



4.º—Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 14.—Antigüedad.

Conforme a lo dispuesto en Convenios anteriores, a partir del 30 de Septiembre de 1.996 no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido el concepto de antigüedad.

No obstante los trabajadores que tuvieran generado antes del 30-9-96 derechos 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.

Artículo 15.—Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias para el Sector serán dos: La de Verano, (30 de Junio), que se fija en 39 días de Salario Convenio, más Plus Convenio, en su caso, correspondiente a 39 días; y la gratificación de Navidad, (20 de Diciembre), que se establece en 39 días de Salario Convenio, más Plus Convenio, en su caso, correspondiente a 39 días.

En ambas gratificaciones a los anteriores devengos se incluirá el concepto de “Antigüedad Consolidada”, en su caso, y en la cuantía que en cada caso corresponda.

Artículo 16.—Gastos de viaje.

Las empresas abonarán a sus trabajadores que hayan de desplazarse a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa, los gastos de viaje, quedando garantizadas como mínimo las cantidades siguientes:

Para los años 2012 y 2013:

DIETA COMPLETA.- Queda establecida en Cincuenta y Dos Euros/Día para el caso de que los trabajadores tengan que pernoctar fuera de la localidad de su residencia.

MEDIA DIETA.- Queda establecida en Catorce Euros/Día para el caso de que los trabajadores regresen a pernoctar a su domicilio habitual.

Los anteriores conceptos y sus cuantías no serán afectados por las Revisiones Salariales establecidas en el artículo 11.C) anterior.

Artículo 17.—Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo las horas extraordinarias, y por su naturaleza, estas serán voluntarias.

En esta materia en ningún caso la hora extraordinaria se pagará por debajo del precio de la hora ordinaria profesional. Estas estarán sujetas a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

La fórmula para el cálculo del precio de la hora extraordinaria se extraerá del cómputo anual bruto dividido entre la jornada anual.



CAPÍTULO CUARTO.—ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18.—Dirección y control de la actividad laboral.

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

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

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

Artículo 19.—Competencia organizativa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La existencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

Artículo 20.—Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

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



1.º La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

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

Artículo 21.–Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

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

Artículo 22.–Revisión de valores.

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

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

Artículo 23.–Organización científica del trabajo.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24.–Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.

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

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

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

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

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

E) La calidad de los materiales empleados.

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

G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.



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

CAPÍTULO QUINTO.-DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 25.- Período de prueba.

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

- a).- Grupos 1 y 2: Seis Meses
- b).- Grupos 3 y 4: Dos Meses
- c).- Grupo 5: Un Mes
- d).- Grupos 6 y 7: Quince Días

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

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

Artículo 26.- Seguro de accidentes de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán formalizar una póliza de seguros, que permita a todos los trabajadores, desde el inicio de sus actividades, tener derecho, con efectos desde la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.P., a las indemnizaciones siguientes:

- A).- Cuarenta y Un Mil Euros por Gran Invalidez derivada de Accidente Laboral.
- B).- Treinta y Dos Mil Euros por Invalidez Permanente Absoluta e Invalidez Permanente Total derivadas de Accidente Laboral.
- C).- Veintinueve Mil Euros por Muerte del trabajador sobrevenida a consecuencia de Accidente Laboral.

Artículo 27.-Ropa de trabajo. Seguridad en el trabajo.

Las empresas proveerán de equipos de protección individual (EPI) a cada uno de sus trabajadores según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y dependiendo de la evaluación de su puesto de trabajo. Las partes firmantes refrendan la obligatoriedad y responsabilidad de su uso por los trabajadores.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual.

Se tendrán en consideración por las empresas las propuestas de los Delegados de Prevención en materias objeto de consulta y participación. Asimismo el informe del Comité de Seguridad y Salud será tenido en consideración en la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que se asociará la empresa.



Artículo 28.—Preavisos y ceses.

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

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

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

Grupos I a V: Un mes.

Grupos VI y VII: Quince días naturales.

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

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

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

Artículo 29.—Contratos formativos.

1.—El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a).—El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b).—La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad,



embarazo o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c).—Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

d).— No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e).—La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

2.—El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se regirá por las siguientes reglas:

a).—Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b).—La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.



c).—Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

d).—Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo el 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional. En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

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

e).—El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente por dicho grupo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador será el 75, 85 y 95% del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo de ámbito inferior aplicable, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

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

g).—Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 30.—Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

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

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

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



5º.–Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 31.– Contrato para obra o servicio determinado.

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

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

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

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 32.–Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

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

Artículo 33.–Jubilación parcial.

a).–Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años.

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



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

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

Artículo 34.—Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal sobrevenida por Accidente Laboral o enfermedad profesional con intervención quirúrgica y por tal causa sean hospitalizados, percibirán durante dicha hospitalización, el Cien por Cien del Salario del Convenio.

En los supuestos de Incapacidad Temporal sobrevenida a consecuencia de enfermedad profesional o accidente laboral, acaecido en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, las empresas abonarán a sus trabajadores, en tales circunstancias, el complemento hasta el Cien por Cien del Salario del Convenio y hasta un máximo de 160 días, contados a partir del día de la baja laboral. Se excluyen en estos casos los accidentes causados “in itinere”.

Artículo 35.—Festividad de San José.

El día 19 de Marzo, tendrá carácter de festivo en el Sector, será recuperable y se compensará con los excesos de jornada si los hubiera.

Artículo 36.—Reducción del absentismo.

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir de 1º de Enero de 2.008, en los supuestos en los que en 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 por el acuerdo que establezcan las partes) 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 a abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de quince días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

Artículo 37.–Clasificación profesional.

Disposición Inicial.

Para el año 2.008 y siguientes de vigencia del Convenio, en aplicación y cumplimiento del nuevo modelo de clasificación profesional dispuesto en el III Convenio Estatal de la Madera, con efectos de 1º de Enero de 2.008, se establece la siguiente clasificación de Grupos Profesionales.

1.–Para efectuar la misma se otorga a todos los Oficiales de Primera de los distintos oficios profesionales, a los Oficiales de Primera administrativos y a los Conductores de Camión, o de Primera, la consideración y tratamiento de Oficiales de Oficio Especial, integrándose en el Grupo Profesional 4.

La clasificación resultante es la que figura en el cuadro siguiente:

GRUPO	CATEGORÍAS QUE SE INTEGRAN EN LOS GRUPOS PROFESIONALES
2	PERITO Y AYUDANTE TITULADO
3	JEFE ADMINISTRATIVO Y DE TALLER, ENCARGADO GENERAL
4	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO, AYUDANTE NO TITULADO, ENCARGADO DE SECCIÓN, OFICIAL DE 1ª Y CONDUCTOR DE 1ª
5	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO, VIAJANTE Y OFICIAL DE 2ª
6	OFICIAL DE 3ª, AYUDANTE, PEÓN ESPECIALISTA, AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO
7	PEÓN

Los salarios a percibir por los diferentes Grupos Profesionales figuran en la Tabla Anexa.

El presente artículo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada. Descripción de las funciones en los Grupos Profesionales. Criterios Generales.

1.1. El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido grupo diversas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

I.–**CONOCIMIENTOS:** Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede subdividirse en dos subfacetas:



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

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

II.-**INICIATIVA/AUTONOMÍA.**-Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a).-**Marco de Referencia:** Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

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

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

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

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

c).-**Ambiente de trabajo:** Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo, (nocturno, turnos, etc).

IV.-**RESPONSABILIDAD:** Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

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

b).-**Capacidad de interrelación:** Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de



fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V.–MANDO: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a).–Capacidad de ordenación de tareas.
- b).–Naturaleza del colectivo.
- c).–Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

APLICACIÓN A OTROS ÁMBITOS

1.–Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.

2.–Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.

3.–A efectos retributivos se establecerán en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este Convenio.

GRUPO PROFESIONAL 0

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

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

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales: Los/as trabajadore/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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



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

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

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

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

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

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

6º.–Tareas técnicas de muy alta complejidad o polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2

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

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

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

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



3º.—Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

GRUPO PROFESIONAL 3

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

Formación: Titulación de grado medio. Técnico Especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

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

3º.—Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8º.-Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica,



lógica, neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

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

10º.–Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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

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

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

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

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

16º.–Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

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

18º.–Todos aquellos trabajadores que desempeñen en las empresas funciones de conductores y se encuentren en posesión del carnet de conducir tipo C o superior, así como del obligado Certificado de Aptitud Profesional (CAP), se integrarán en el Grupo Profesional Cuatro a todos los efectos, tanto de salario, como en cuanto a cotización a Seguridad Social.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta calificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.



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

Tareas: 1º.-Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



15º.-Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc ... no incluidos en el apartado 18º de las tareas establecidas para el Grupo Profesional 4. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carnet de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

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

GRUPO PROFESIONAL 6

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

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

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

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

3º.-Tareas elementales de laboratorio.

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

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

6º.-Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

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

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

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

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

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



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

13º.-Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14º.-Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

15º.-Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

GRUPO PROFESIONAL 7

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

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Tareas: 1º.-Tareas manuales

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

3º.-Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

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

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

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

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

8º.-Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

CAPÍTULO SEXTO.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.



Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Respecto a la existencia de tablones de anuncios de información sindical en los centros de trabajo, en los que los Sindicatos debidamente implantados en la empresa puedan insertar comunicaciones, previo su envío a la dirección de la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39.-Excedencias.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicita en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Para otro tipo de excedencias nos remitimos a los artículos 76 a 79, ambos inclusive, del IV Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 40.-De los comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y las facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes facultades:

A).-Ser informados por la Dirección de la empresa:

a).-Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y las ventas de la entidad; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b).-Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c).-Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y en las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d).-En función de la materia de que se trata:

1.-Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.-Sobre la absorción, fusión o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3.-El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la Autoridad laboral competente.

4.-Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.



5.–En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

B).–Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.–Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2.–La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3.–Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

4.–Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

5.–Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

6.–Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

7.–Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del primer punto de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

8.–El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 41.–Garantías de los delegados de personal.

1.–Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal por la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión por causas tecnológicas o económicas.

2.–No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.



3.–Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo aquello a la dirección de la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4.–Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, o Dieciséis Horas mensuales en empresas de hasta cien trabajadores.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados o Miembros de Comité, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a 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.

5.–Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades previa notificación de la convocatoria de los mismos a las empresas.

6.–Prácticas Antisindicales.–En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 42.–Comisión paritaria y de vigilancia e interpretación del convenio.

A los cinco días de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid se creará una Comisión Paritaria, que se encargará, entre otros, de la Vigilancia e Interpretación del Convenio, para resolver cualquier duda que pudiera acarrear la aplicación del mismo en las distintas empresas.

Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores con voz y voto, así como por otros tres representantes de los empresarios, también con voz y voto, pudiendo formar parte un asesor por cada parte, con voz pero sin voto.

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

A).–Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo acordado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.

B).–Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

C).–Cuántas otras funciones, de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

D).–Las otorgadas por lo dispuesto en los artículos 7, 33 y 41 del presente Convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, los representantes de los trabajadores en la misma tendrán derecho a la percepción de su sueldo.

En relación con la composición de la Comisión, en cuanto a los representantes de los trabajadores se establece que serán designados de mutuo acuerdo por los Sindicatos firmantes del Convenio, tratando de respetar un criterio proporcional a su índice de implantación en el Sector.



A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Madera (AVEMA), Pz. Fuente Dorada, Nº 1, 1º, 47001 VALLADOLID.

Artículo 43.–Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.



En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, a la que se le remitirá, junto con el Acta correspondiente, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.



Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la provincia o Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Disposición Adicional Primera.

En materia de excedencias por cuidado de hijos tanto por naturaleza como por adopción, y de otros familiares, a que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, se aplicará expresamente lo dispuesto por el artículo 78 del IV Convenio Estatal para Industrias de la Madera sobre tales materias.



Disposición Adicional Segunda. 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 legales de los/as trabajadores/as.

En las empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Comisión Negociadora ha dispuesto, a efectos orientativos, el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, permiten valorar y optimizar las potencialidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida. El Plan de Igualdad se concibe para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la conciliación de la vida familiar y laboral dentro de la empresa.

¿En qué consiste el Plan de Igualdad del Convenio?. Consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Destinatarios del Plan: Los/as trabajadores/as de la empresa, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.

Rasgos característicos: Se caracteriza el Plan por una serie de rasgos que se pueden concretar:

-Colectivo: Con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente en toda la plantilla.

-Participativo: La cooperación y el diálogo son alguno de sus elementos clave.

-Preventivo: Elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.

-Progresivo: A medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.

-Abierto y Flexible: Permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.

-Metódico: El objetivo final se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.

-Adhesión: Este Plan debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa. En concreto el Plan debe ser asumido por La Dirección de la empresa, los Responsables de Área o Mandos Intermedios y por las Trabajadoras y los Trabajadores.

-Compromiso: Alcanzar un nivel de compromiso con el que la empresa garantice la asignación de recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del Plan.



El Plan se estructura en tres fases claramente diferenciadas:

I.-Diagnóstico de la situación de partida en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se basa en las conclusiones extraídas de un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de todos los datos relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del Plan de Igualdad, segregados por sexos.

II.-Programa de actuación, elaborado a partir de los resultados del análisis y para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas.

III.-Seguimiento y Evaluación, mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

Comisión Paritaria de Igualdad: En el seno de la empresa se constituirá un equipo de trabajo responsable de la puesta en práctica del Plan de Igualdad. Dicho equipo estará integrado por los miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo: Presidencia, Secretaría y Vocales. La Presidencia y Secretaría serán designadas por la Dirección y por el Comité de Empresa conjuntamente. Las funciones de esta Comisión serán:

-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

-Elaboración de un informe anual que recoja las medidas adoptadas y una valoración global de la evolución del Plan.

-Impulsar nuevas medidas o planes de mejora.

-Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo.

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral, con carácter ordinario, y en cualquier momento cuando lo solicite con una semana de antelación una de las partes por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora.

I.-DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Partiendo de la realidad concreta se ha de realizar el análisis para detectar y valorar las carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres. A tal efecto se han de mostrar una serie de datos y gráficos, segregados por sexo que explique y visibilicen la situación laboral de los/as trabajadores/as de la empresa.

En concreto se elaborará una ficha por cada una de las materias cuyo análisis se considera necesario para alcanzar un diagnóstico de situación válido y que son las siguientes:

a): Sobre las características de la plantilla: distribución de la plantilla por edades, antigüedad, niveles, grupos de cotización, tipo de contrato y nivel de estudios.

b): Evolución de la Plantilla: Número de altas y bajas en los últimos seis años. Motivo de las bajas producidas en el último año.

c): Jornada de Trabajo: Distribución de la plantilla por tipo de calendario. Detalle del número de horas no trabajadas en el último año.



- d): Responsabilidades Familiares
- e): Retribuciones: Medida salarial por grupo de cotización.
- f): Reclutamiento y Selección de Personal.
- g): Datos sobre Formación.
- h): Datos sobre Promoción
- i): Presencia de las mujeres en órganos de representación.

II.-PROGRAMA DE ACTUACIÓN

La Dirección y el Comité de Empresa, una vez analizados los resultados del diagnóstico de la situación laboral de los/as trabajadores/as de la empresa, fijarán como objetivos fundamentales del Plan los siguientes:

Objetivo General: Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Objetivos Específicos:

1).-Mantener en los procesos de selección y contratación, procedimientos de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, con ausencia de toda discriminación.

2).-Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.

3).-Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación alguna.

4).-Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

5).-Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

6).-Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

7).-Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.

Medidas de Actuación: Para cada una de las áreas temáticas de intervención que son:

- Selección y Contratación
- Clasificación y Promoción Profesional
- Retribución
- Formación
- Conciliación vida personal, familiar y laboral



- Prevención del acoso
- Sensibilización y Comunicación

Se recogerán, en primer lugar las medidas que ya se vienen aplicando en la empresa y que la Dirección y el Comité de Empresa consideran adecuadas para el logro de los objetivos perseguidos por el Plan. En segundo lugar se recogerán las nuevas medidas que se estimen convenientes en las distintas materias.

A.-SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y EMPLEO:

Objetivo: La Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Con el fin de garantizar la imparcialidad y objetividad del proceso de selección y de contratación, dicho procedimiento recoge las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación:

- 1).-Publicidad de la convocatoria. Se publicará en el tablón de anuncios, detallando el puesto de cubrir, pruebas a realizar y fecha límite de presentación de solicitudes.
- 2).-Participación del Comité de Empresa. Para la evaluación de las pruebas, se constituirá un Tribunal calificador, compuesto por el Presidente, dos vocales designados por la Dirección y otros dos vocales elegidos por el Comité de Empresa.
- 3).-Examen. El tribunal calificador determinará el contenido de las pruebas, que podrán consistir en prácticas y/o teóricas y psicotécnicas.
- 4).-Acta. Evaluados los resultados se levantará acta de la decisión, constando fecha y hora del examen, nombre y apellidos de los/as concursantes y calificaciones obtenidas por cada uno/a; entregándose copia de la misma a la Dirección y al Comité de Empresa.
- 5).-Reclamaciones en el plazo de dos días laborables siguientes a la comunicación del resultado de las pruebas. Transcurrido dicho plazo, sin reclamaciones, el acta pasará a definitiva.

Medidas a adoptar: Aunque en el Convenio ya figura normativa sobre contratación y mantenimiento del empleo, -(así, los artículos 26, 27 y 28)-, no cabe duda que el sistema es mejorable, por lo cual la Dirección y el Comité adoptarán las siguientes medidas como complementarias:

- 1.-Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y a mujeres.
- 2.-Utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes.
- 3.-Garantizar que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- 4.-Potenciar la participación femenina en los Tribunales o Comités de Selección.
- 5.-Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.



6.-Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

7.-Establecer porcentajes de conversión de temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad laboral.

8.-En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

9.-Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que estén sub-representadas.

10.-Corregir en el texto del Convenio aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

B.-CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.

El Convenio, -(Artículo 33)-, ya posee un sistema de Clasificación Profesional, estructurado en Grupos Profesionales a tres niveles funcionales, con la catalogación de Técnicos, Empleados y Operarios.

Medidas a Adoptar.-No obstante lo anterior, La Dirección y el Comité implantarán las siguientes medidas:

1.-Establecer en las bases de las promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

2.-En la VPT continuar revisando los puestos de trabajo con criterios objetivos, claros y no discriminatorios.

3.-Potenciar la participación de mujeres en los Tribunales o Comités de Promoción.

4.-Introducir programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

5.-Seguimiento sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad.

6.-Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desglosado por sexos.

C.-RETRIBUCIÓN:

Objetivo: Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.

A nivel salarial, todos los trabajadores afectados por el Convenio son retribuidos en función de su clasificación profesional. La Tabla Anexa del Convenio recoge las Tablas Salariales a aplicar en función de dicha clasificación, por Grupos Profesionales. Por otro lado a lo largo del Convenio aparecen definidos de forma clara y precisa todos los



complementos salariales, (primas, pluses, etc), evitando cualquier referencia que implique una diferencia de trato en base al tipo de contrato y al puesto.

Medidas a adoptar: La Dirección y el Comité adoptarán, entre otras, las siguientes medidas, como complementarias de las anteriores:

- 1.-Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.
- 2.-Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
- 3.-Reestructuración del recibo oficial del salario, detallando de una forma más clara los conceptos salariales existentes.

D.–FORMACIÓN:

Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

La empresa ha de posibilitar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, facilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con su vida personal y familiar. La información será clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, de modo que ésta cuente con unos conocimientos que permitan la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción profesional.

Cuando el personal adscrito al régimen de turnos tenga que asistir a cursos de formación, pasará a régimen de jornada partida, sin que dicho cambio suponga una pérdida de la cantidad que venía percibiendo en concepto de turnos durante los días que se halle en dicha situación.

Medidas a Adoptar: La Dirección y el Comité de Empresa adoptarán las siguientes medidas:

- 1.-Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa de la empresa.
- 2.-Realización de cursos, jornadas, etc. que traten específicamente el tema de la igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos.
- 3.-Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- 4.-Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.
- 5.-Posibilitar la realización de acciones formativas para la mejora del desempeño profesional.
- 6.-Incluir en el “Plan de Integración de las nuevas Incorporaciones” un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones familiares.

E.–CONCILIACIÓN:

Objetivo: Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.



Medidas a adoptar: La Dirección y el Comité de Empresa adoptarán las siguientes medidas:

1.-Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

2.-Ampliar el permiso de lactancia a una hora diaria hasta que el bebé cumpla 9 meses sin reducción de salario, ampliable en caso de parto o adopción múltiple y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.

3.-Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.

4.-Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes.

5.-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el Anexo del Convenio.

6.-Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.

7.-Posibilitar la realización de jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.

8.-Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

F.-ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Objetivo: Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Medidas a Adoptar:

1.-Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2.-Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.

3.-Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

4.-Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

5.-Creación de la figura de Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



G.-SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN:

Objetivo: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas a Adoptar:

1.-Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.

2.-Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de "igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios, intranet, etc, asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.

3.-Informar periódicamente del desarrollo del plan de igualdad.

4.-Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

5.-Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.

6.-Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.

7.-La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías y grupos profesionales y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc se realizarán utilizando denominaciones neutras.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para asegurar el éxito del presente Plan, se han establecido una serie de indicadores de seguimiento de los objetivos y de las medias previstas en el Plan que permitan valorar de una manera rigurosa el alcance real de las actuaciones llevadas a cabo y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

La Comisión Paritaria de Igualdad elaborará con una periodicidad semestral informes de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de las mismas. En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultaren insuficientes, o planes de igualdad como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.



CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Area Intervención	Indicador	Cálculo	Frecuencia	Responsable
Selección y Contratación	% de mujeres contratadas	$\frac{\text{(Nº mujeres contratadas)} \times 100}{\text{Contrataciones realizadas}}$	Semestral	Por determinar
Clasificación y Promoción Profesional	% de mujeres que han promocionado	$\frac{\text{(Nº ascensos de mujeres)} \times 100}{\text{Total ascensos realizados}}$	Semestral	Por determinar
Retribución	Retribución media mujeres por nivel	$\frac{\text{(Retribución media mujeres nueva incorporación)}}{\text{(Retribución media hombres nueva incorporación)}} = 0 > 1$	Semestral	Por determinar
Formación	Nº horas formación por trabajadora	$\frac{\text{(Nº hs. Formac. por trabajadora)}}{\text{(Nº hs. formac. por trabajador)}} = 0 > 1$	Semestral	Por determinar
Conciliación	% de medidas implantadas	$\frac{\text{(Nº medidas implantadas)} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$	Semestral	Por determinar
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	Implantación del procedimiento	Si / No	Semestral	Por determinar
Sensibilización y comunicación	% de medidas implantadas	$\frac{\text{(Nº medidas implantadas)} \times 100}{\text{Total medidas propuestas}}$	Semestral	Por determinar

Disposición Adicional Tercera. Tarjeta Profesional de la construcción para la madera y el mueble.

En relación a todo lo referente a la Tarjeta Profesional de la construcción para la madera y el mueble, se estará a lo dispuesto en el TITULO XII, CAPÍTULO II del IV Convenio Estatal de la Madera.

Disposición Adicional Cuarta. Salud laboral y medio ambiente.

A efectos de actualizar y adaptar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las normativas que la desarrollan, en el presente Convenio Colectivo, en todo lo referente a la salud laboral y al medio ambiente, se estará a lo dispuesto en el TITULO X del IV Convenio Estatal de la Madera.

Disposición Adicional Quinta. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivo.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Por ello, en materia de procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos se estará a lo dispuesto en el TITULO XI del Convenio Estatal de la Madera.



Así mismo, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 111 del Convenio Estatal de la Madera, los firmantes del presente acuerdo, según lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad, al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL). La gestión de dicho acuerdo está encomendada al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Disposición Final.

En relación con cuanto no quede expresamente pactado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera, (B.O.E. 27-XI-2.012), y demás disposiciones de carácter laboral de obligado cumplimiento.

ANEXO I

CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR INDUSTRIAS DE LA MADERA DE VALLADOLID Y PROVINCIA

TABLA SALARIAL 2012

PLUS CONVENIO MES							
Grupo	Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Técnico	Empleado	Operario	2 Pagas Extras TOTAL	Cómputo Anual
2	*Perito y Ayudante Titulado	1.447,33				3.762,72	21.130,68
3	*Jefe Administra y de taller	1.298,7		73,40		3.567,72	20.033,52
	*Encargado General	1.298,75				3.376,62	18.961,62
4	*Oficial 1ª Atvo y Ayt no Tit	1.214,80		23,67		3.219,84	18.081,48
	*Encargado de Seccion	1.214,80			14,65	3.196,44	17.949,84
	*Oficial 1ª y Conductor 1º	1.214,80				3.158,22	17.735,82
5	*Of. de 2ª Atvo y Viajante	1.160,17		24,87		3.081,00	17.301,48
	*Oficial de 2ª de oficio	1.160,17				3.016,26	16.938,30
6	*Of. 3ª de oficio- Ayudante y Peon Especialista	1.104,80			36,06	2.966,24	16.656,56
	*Aux.Atvo y Subalterno	1.104,80				2.872,74	16.130,34
7	*Peón Ordinario	1.104,07				2.870,40	16.119,24



ANEXO II

CALENDARIO SOLO ORIENTATIVO A EFECTOS DE LA DISTRIBUCION DE LA JORNADA LABORAL

CALENDARIO LABORAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA 2.013 PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID

DIAS	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	DIAS		
1	F. N.	8	8	8	F. N.	S	8	8	D	8	F. N.	D	1		
2	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	2		
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	3		
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	4		
5	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	5		
6	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F. N.	6		
7	F. N.	8	8	D	8	8	D	8	8	S	8	S	7		
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	8		
9	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F. N.	9		
10	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	10		
11	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	11		
12	S	8	8	8	D	8	8	8	8	F. N.	8	8	12		
13	D	8	8	S	* F. L.	8	S	8	8	D	8	8	13		
14	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	14		
15	8	8	8	8	S	8	8	F. N.	D	8	8	D	15		
16	8	S	S	8	8	D	8	N. L.	8	8	S	8	16		
17	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	17		
18	8	8	N. L.	8	S	8	8	D	8	8	8	8	18		
19	S	8	F. P. S.	8	D	8	8	8	8	S	8	8	19		
20	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	20		
21	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	21		
22	8	8	8	N. L.	8	S	8	8	D	8	8	D	22		
23	8	S	S	F. R.	8	D	8	8	8	8	S	N. L.	23		
24	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	N. L.	24		
25	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F. N.	25		
26	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	26		
27	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	27		
28	8	8	F. N.	D	8	8	D	8	S	8	8	S	28		
29	8		F. N.	8	8	S	8	8	D	8	8	D	29		
30	8		S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	30		
31	8		D		8		8	S		8		N. L.	31		
DIAS [] MES	21	20	16	20	21	20	23	20	21	23	20	16	DIAS [] MES		
	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.			
HORAS [] MES	168	160	128	160	168	160	184	160	168	184	160	128	HORAS [] MES		
TOTAL HORAS TRABAJADAS.				1.928				TOTAL HORAS CONVENIO.				1.752			

F. N. FIESTA NACIONAL.	S SABADOS.	* N. L. DIA NO LABORABLE EN VALLADOLID.
F. R. FIESTA REGIONAL.	D DOMINGOS.	* F. L. FIESTA LOCAL EN VALLADOLID.
N. L. DIA NO LABORABLE.		F. P. S. FIESTA PATRON SECTOR DE LA MADERA