CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019. (2018061712)

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019 (código de convenio 10000765011996), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2018, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña, y de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA) y CC.OO de Construcción y Servicios.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 20 de junio de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS
DE LA MADERA PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES 2018-2019

La Federación de Industria, construcción y agro (UGT FICA); CCOO de construcción y servicios, y la Federación Empresarial Cacereña, como organización empresarial más representativa y representante en la provincia de Cáceres de CEOE CEPYME, al no existir organización empresarial sectorial local que cumpla los requisitos de representatividad establecidos en el estatuto de los trabajadores, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.2 del citado cuerpo legal, manifiestan y acuerdan:

Que iniciadas las negociaciones encaminadas a la redacción del texto definitivo del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de ámbito provincial, éstas han culminado con la firma de dicho Convenio, de conformidad con el siguiente texto:

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito funcional y de aplicación.

El presente convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en todas las Industrias de la Madera ubicadas en la provincia de Cáceres tal y como se determina en el anexo I del Convenio General Sectorial para las Industrias de la Madera.

Afecta igualmente a la totalidad del personal que preste sus servicios en las Empresas que se citan en el párrafo anterior.

Artículo 2. Ámbito temporal denuncia.

La duración del presente convenio tendrá una vigencia de 2 años, comenzando el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del 2019 salvo las condiciones económicas que retrotraen sus efectos al 1 de enero de 2018 cualquiera que sea su fecha de publicación en el DOE.

Este convenio será Denunciado de forma automática por ambas partes el día 31 de diciembre de 2019, sin necesidad de comunicación por escrito entre las partes firmantes.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Los conceptos Jornada, su distribución, Incremento Salarial y Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social tendrán una vigencia distinta a la anteriormente señalada.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 3. Comisión Paritaria de interpretación.

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

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A) La interpretación del presente convenio.

B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio Provincial, así como, del Convenio Estatal de la Madera en el ámbito de la provincia.

C) Vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a este respecto pudieran corresponderle a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio General de la Madera o a la Autoridad Laboral.

D) Elaborar y acordar el calendario laboral provincial antes del día 30 de noviembre de cada año.

E) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

F) Promover acciones formativas de acuerdo con lo establecido en el Convenio General de la Madera.

G) Esta Comisión podrá ser asistida en sus reuniones por Asesores.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Federación Empresarial Cacereña (FEC), calle Obispo Segura Sáez, 8, 10001, Cáceres.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del convenio colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia plantead de conformidad con la legislación aplicable, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante el ASEC Extremadura (servicio de solución extrajudicial de conflictos de Extremadura).

El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

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

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

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

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

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

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente. Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

CAPÍTULO III
CONTRATACIÓN

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

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

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

Artículo 4. Período de prueba.

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

a) Grupo 1 y 2: Seis meses.

b) Grupos 3 y 4: Dos meses.

c) Grupo 5: Un mes.

d) Grupo 6 y 7: Quince días.

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

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

Artículo 5. Condiciones generales de ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el Convenio Colectivo general.

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

Artículo 6. Pruebas de aptitud.

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

Artículo 7. Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 8. Contratos en prácticas y de formación.

1. El contrato de trabajo en prácticas: Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de 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, siempre que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. Si el trabajador es menor de 30 años no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

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

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

   c) 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.

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

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

   a) Se podrá celebrar con trabajadores con edades entre 16 y 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %), y sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

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

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

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

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

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

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente para dicho grupo profesional.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio, el salario a percibir por el trabajador, será el 75 %, 85 % y 95 % del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo, 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, éste se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 9. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

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 los dispuesto en el artículo 32 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 9.1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.º 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 período de dieciocho meses.

2.º 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.

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

4.º 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 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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

Artículo 10. Contratos de sustitución por anticipación de la 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.

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

Artículo 10.1. Jubilación obligatoria.

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

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

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

Artículo 10.2. Jubilación parcial.

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

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

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

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

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

   a. En empresas de hasta 20 trabajadores: 1.

   b. En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2.

   c. En empresas de 51 a 100 trabajadores: 5.

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

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

Artículo 11. Empresas de trabajo temporal.

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

Artículo 12. 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.

CAPÍTULO IV

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 13.

En lo relativo a Movilidad Funcional, Movilidad Geográfica, Desplazamientos y Traslados se estará a lo que se determina en los artículos 42 al 45 del Capítulo II del Convenio General.

Artículo 13.1. Clasificación profesional.

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo. 1 Criterios generales.

1.1. El presente capítulo 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 grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstos 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/as 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/as 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 cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

— Empleados:

Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, 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 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/as 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 artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se 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 dividirse 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 período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

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

II. Iniciativa/autonomía.

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

Debe tenerse en cuenta:

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

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

V. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

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

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 establecerá 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.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

— GRUPO PROFESIONAL 0.

• Criterios generales:

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

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

— GRUPO PROFESIONAL 1.

• Criterios generales:

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

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

• Formación:

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

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

• Tareas:

Ejemplos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— GRUPO PROFESIONAL 2.

• Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos

responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

• Formación:

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

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

• Tareas:

Ejemplo:

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

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

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

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

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

• Formación:

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

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

• Tareas:

Ejemplo:

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

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

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

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

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

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

6.º 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.

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

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

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

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

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

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

13.º 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/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as 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) complementada 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.

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

• Tareas:

Ejemplo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control

de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

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

16.º 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.

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

— GRUPO PROFESIONAL 5.

• Criterios Generales:

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

• Formación:

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

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

• Tareas:

Ejemplos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— GRUPO PROFESIONAL 6.

• Criterios Generales:

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

• Formación:

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

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

• Tareas:

Ejemplos:

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

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

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

3.º Tareas elementales de laboratorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— GRUPO PROFESIONAL 7.

• Criterios Generales:

Estarán incluidos aquellos/as 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.

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

- Tareas:

  Ejemplos:

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

  1.º Tareas manuales.

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

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

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

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

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

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

  8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

CAPÍTULO V
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 14. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de 1.752 horas.

Artículo 14.1. Distribución de la jornada.

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 30 de junio en el año 2018 y antes del 31 de enero en 2019, no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2.º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3.º Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

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

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

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

CAPÍTULO VI
ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 15. Estructura salarial.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En este convenio se establecerá, para cada grupo profesional, las remuneraciones mensuales y anuales.

Artículo 16. Salarios.

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

1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

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

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

Artículo 17. Devengo salario.

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en las tablas salariales de este convenio colectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 18. Salario base.

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

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

Artículo 19. Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, fijado en las tablas salariales de este convenio por el número de horas anuales.

Artículo 20. Complementos personales.

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

Artículo 21. Complemento de antigüedad.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.

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

Artículo 22. Complementos de puestos de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que compone conceptuación distinta del trabajo corriente.

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

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

Artículo 23. Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 % sobre su salario base. 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.

Artículo 24. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20 % del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada convenio de ámbito inferior salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

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

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 25. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

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

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

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

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

Este convenio ha adaptado la estructura de dichos complementos, de acuerdo con los siguientes criterios:

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

— Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

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

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas de este convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 27. Pago de salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

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

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, tranferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 28. Retribución de las vacaciones.

1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a

la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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

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

4.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 29. Complementos de convenio.

Es el conjunto de los complementos salariales que por unidad de tiempo vienen establecidos en este convenio provincial, tales como plus convenio o similares.

Artículo 30. Complementos extrasalariales.

Los complementos extrasalariales de carácter periódico que vienen determinados en este convenio, tales como pluses de transporte, locomoción o distancia no podrán ser superiores al 4 por ciento de las retribuciones anuales de las tablas del convenio.

Con independencia del salario de este convenio, los trabajadores percibirán un complemento denominado Plus de Transporte que será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y en igual cuantía para todas las Categorías Profesionales y, el cual será satisfecho única- mente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, descontándose en consecuencia los días de inasistencia en proporción con los días laborales del mes, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad, este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. Anualmente será revisada la cantidad referida en el porcentaje económico que se revisen los demás conceptos económicos del convenio.

Artículo 31. Dietas y kilometraje.

1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o

compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

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

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

5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será el que se fija en la tabla salarial adjunta.

6.º La empresa podrá optar entre organizar y costear la pernoctación y manutención de los trabajadores o abonar la dieta y si ésta es insuficiente, cumplimentarla hasta cubrir la totalidad de los mismos.

7.º Cuando el trabajador tenga que utilizar vehículo de su propiedad para desplazarse a un centro de trabajo distinto al que hubiera sido contratado, será compensado con la cantidad por kilómetro que se indica en la tabla salarial adjunta, en concepto de kilometraje.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, podrán ser realizadas.

Asimismo podrán realizarse aquellas horas extraordinarias por pedidos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades sujetas al presente convenio, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en el presente convenio y/o en la Legislación vigente.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga su causa en fuerza mayor.

Las horas extraordinarias permitidas serán preferentemente compensadas mediante descansos dentro de los quince días posteriores a su realización y estableciéndose 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Si excepcionalmente, la organización del trabajo no permitiera este tipo de compensación, éstas serán abonadas mediante la aplicación de un incremento del 75 % sobre la cuantía de la hora ordinaria, la cual viene determinada por el salario base y cuyo valor figura en la tabla retributiva del anexo.

Artículo 33. Vacaciones y su remuneración.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales de los cuales, al menos 21 de ellos, serán laborables.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute y que deberá quedar comprendido entre los meses de junio y septiembre salvo pacto en contrario y, que serán conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses. Estos turnos o Calendario Laboral deberá ser negociado en los dos primeros meses del año.

Si en el proceso de negociación referido no se alcanzase acuerdo, las empresas elaborarán los turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

— Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de la mayor actividad de la empresa, salvo el supuesto establecido en el párrafo siguiente.

— Las vacaciones podrán ser divididas a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos, que en todo caso no será inferior a 11 días laborables, deberá estar comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. El resto de los días de vacaciones del segundo de los periodos serán disfrutados en las fechas que determine la empresa en función de las necesidades de producción.

— Las vacaciones se pueden iniciar cualquier día de la semana, respetándose siempre 21 días laborales.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, por ser aquélla de superior cuantía.

El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

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

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 34. Incrementos salariales 2018 a 2019.

El incremento salarial para el período de vigencia del presente convenio colectivo será el resultante de aplicar el IPC real de cada año de vigencia (2018 y 2019) más 0,5 % con una entrega a cuenta del 1,9 %.

Artículo 35. Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los

salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Artículo 36. Formación profesional.

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

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

Para todo lo relacionado con este apartado se estará a lo dispuesto en los artículos del 68 al 74 del Convenio Estatal.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37. Faltas, sanciones y expedientes contradictorios.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo establecido en los artículos 81, 82, 83 y 84 del Convenio General.

Las sanciones a aplicar serán las que se relacionan en el artículo 85 del Convenio General.

En lo que concierne al expediente contradictorio se estará a lo dispuesto en el Convenio General y la Legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO VII

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 38. Permisos y licencias.

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

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

Artículo 38.1. Excedencia forzosa.

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

Artículo 38.2. Excedencia voluntaria.

1.º El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Artículo 38.3. Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.4. Disposiciones comunes para las excedencias.

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

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

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

CAPÍTULO IX
REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 39. De la representación colectiva de los trabajadores.

Representación Unitaria.

Artículo 39.1. Comités de empresa y delegados de personal.

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

Artículo 39.2. Elecciones sindicales-candidatos.

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

Artículo 39.3. Crédito horario.

Los delegados de personal podrán disponer de 20 horas mensuales retribuidas, avisando con 24 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Dicha acumulación podrá computarse por periodos anuales, semestrales o trimestrales.

Artículo 39.4. Derecho de reunión.

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

2. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

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

Artículo 39.5. Delegado sindical.

1. En las empresas cuya plantilla supere los 50 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo.

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

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

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

2. El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

— Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

— Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.

— Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

— Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

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

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

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

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

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

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

Artículo 39.6. Cuota sindical.

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

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

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

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

Artículo 39.7. Excedencias sindicales.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 40. Indemnizaciones.

Las empresas sometidas a este convenio deberán concertar, en el plazo de 30 días, desde su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, un seguro que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que asegure la percepción en estos casos de 30.436,12 en 2007, a los herederos del trabajador perjudicado o a éste, en su caso. En el 2008 la cuantía queda fijada en 33.150,00 €, esta cuantía será incrementada durante los años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 41. I.T.

I.T. Las empresas sometidas a este convenio completarán a partir del primer día de baja las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario convenio, en caso de accidente laboral y enfermedad profesional.

Asimismo, en caso de enfermedad común, cuando ésta vaya seguida de hospitalización del trabajador afectado o por intervención quirúrgica sin hospitalización siempre que conlleve baja médica y mientras dure ésta, las empresas abonarán al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 100 % del salario desde el primer día de la baja.

Artículo 42. Jubilación forzosa.

Aquellas empresas que hayan acordado sustituir a sus trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación por otro trabajador, podrán acogerse a los beneficios establecidos en la legislación vigente. Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con cinco años mínimo de antigüedad en la misma se jubilen durante la vigencia del convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

— Por jubilación voluntaria a los 63 años: 4 mensualidades.

— Por jubilación voluntaria a los 64 años: 3 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 43. Salud y seguridad laboral.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la LPRL y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

Artículo 43.1. Comisión paritaria de seguridad y salud.

Se crea una comisión paritaria en el ámbito de este convenio que estará compuesta por un representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial (FEC) también Firmante del presente convenio.

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

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

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

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

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

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

Artículo 43.2. Planificación de la acción preventiva.

El empresario desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.

2. Eliminación de los mismos.

3. Evaluación de los riesgos persistentes.

4. Planificación de la actividad preventiva.

El empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los delegados de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

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

Artículo 43.3. Información.

La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Artículo 43.4. Medidas de emergencia.

Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación de los trabajadores afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de los trabajadores o directamente con los trabajadores afectados en caso de no existir esta representación.

Artículo 43.5. Riesgo grave e inminente.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 43.6. Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos.

En el caso de que el Servicio de Prevención constatara, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador es adecuado previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en su caso.

Artículo 43.7. Vigilancia de la Salud.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños

originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, especificas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

— Alveolitis alérgica extrínseca.

— Asma laboral.

— Manipulación manual de cargas.

— Movimientos repetitivos.

— Neuropatías por presión.

— Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

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

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

Artículo 43.8. Representación y coordinación.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores propios. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquéllos otros trabajadores que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal. Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

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

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 43.9. Comité de seguridad y salud.

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

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

Artículo 43.10. Documentación.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

Artículo 43.11. Formación de los delegados de prevención.

El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la ley.

FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA.

Artículo 44. Formación en materia preventiva.

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

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

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

   Las materias que deberá contener este módulo son:

   1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

   2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

   3. Planes de emergencia.

   4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo trabajador que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el anexo IV del Real Decreto 39/1997.

   Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La

formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17.01.97.

Artículo 45. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores dos prendas de trabajo al año (en junio y en diciembre), tanto a los de oficio como a los mozos; deberán también administrar dos batas a los administrativos, así como todos los equipos de Protección Individual necesarios incluido calzado de seguridad.

Artículo 46. Prescripción facultativa y reconocimientos médicos.

Las empresas adaptarán, en caso de prescripción facultativa, al trabajador a otro puesto de trabajo existente que fuese adecuado a su nueva condición física, respetándole en todo caso la remuneración que le corresponda. Todo ello se hará con el consentimiento del representante de los trabajadores.

Igualmente las empresas y los representantes de los trabajadores respecto a los reconocimientos médicos se circunscriben a lo que se determina en la legislación vigente y al desarrollo que se haga con motivo del Convenio General del Sector.

Artículo 47. Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o tiempo de trabajo.

Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que el Régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Artículo 48. Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con

disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

— La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII
LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 49. Legislación aplicable.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de las Industrias de la Madera y demás disposiciones vigentes en cada momento.

CAPÍTULO XIII

ASEC

Artículo 50. Compromiso de adhesión sobre el ASEC Extremadura.

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

ANEXO I

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO MES SIN ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	PLUS EXTRA TRANSPORTE MES	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	VALOR HORA EXTRA	SALARIO BASE MÁS PLUS EXTRASALARIAL	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA QUINQUENIO 5%
4	JEFE DE OFICINA	1.257,21 €	53,08 €	1.257,21 €	17,58 €	1.310,28 €	33,22 €
5	OFICIAL PRIMERA	1.125,09 €	53,08 €	1.125,09 €	15,73 €	1.178,16 €	29,73 €
5	OFICIAL SEGUNDA	1.049,97 €	53,08 €	1.049,97 €	14,68 €	1.103,04 €	27,75 €
6	AUXILIAR	971,95 €	53,08 €	971,95 €	13,59 €	1.025,03 €	25,68 €
2	TITULADO	1.264,50 €	53,08 €	1.264,50 €	17,68 €	1.317,58 €	31,26 €
4	ENCARGADO	1.115,39 €	53,08 €	1.115,39 €	15,60 €	1.168,47 €	0,98 €
4	OF. TRAZADOR PREP.	1.103,86 €	53,08 €	1.103,86 €	15,44 €	1.156,94 €	0,95 €
5	OFICIAL DE PRIMERA	1.054,82 €	53,08 €	1.054,82 €	14,76 €	1.107,89 €	0,93 €
5	OFICIAL DE SEGUNDA	1.035,71 €	53,08 €	1.035,71 €	14,48 €	1.088,79 €	0,91 €
6	AYUDANTE	989,48 €	53,08 €	989,48 €	13,84 €	1.042,56 €	0,87 €
6	PEÓN ESPECIALIZADO	980,71 €	53,08 €	980,71 €	13,72 €	1.033,78 €	0,87 €
7	PEÓN ORDINARIO	974,20 €	53,08 €	974,20 €	13,62 €	1.027,27 €	0,86 €
	APRENDIZ SEGUNDO AÑO	887,69 €	53,08 €	887,69 €		940,76 €	
	APRENDIZ PRIMER AÑO	794,25 €	53,08 €	794,25 €		847,32 €	
	Dieta completa	43,80 €					
	Media Dieta	21,36 €					
	Kilometraje (€/km)	0,25 €					

ANEXO II
CUADRO DE PERMISOS V
LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							
		Salario base	Pagas extrras	Comp antig.	Incen	Comp conv.	Comp p.trab	Comp. no sal.	Jusitificante
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos. cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia ocertificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción

	media hora Alternativamente sustitución por reduccion de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan								
Traslado *(Artº* 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	sí	SÍ	SÍ	sí	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representació n de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	sí	sí	sí	sí	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SÍ	sí	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

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

• • •