I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Carpintería, Ebanistería y Varios, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Carpintería, Ebanistería y Varios (expediente C-014/2023, código 33000745011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 17 de marzo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

R E S U E L V O

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 29 de marzo de 2023.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2023-02800.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE "CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y VARIOS" DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

Sumario:

Artículo 1.—Ámbito.
Artículo 2.—Vigencia.
Artículo 3.—Jornada laboral.
Artículo 4.—Vacaciones.
Artículo 5.—Antigüedad consolidada.
Artículo 6.—Plus de asistencia.
Artículo 7.—Clasificación profesional.
Artículo 8.—Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 9.—Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
Artículo 10.—Plus de nocturnidad.
Artículo 11.—Desgaste de herramientas.
Artículo 12.—Dietas y desplazamientos.
Artículo 13.—Nóminas y abono de salarios.
Artículo 14.—Incrementos salariales, cláusula de garantía.
Artículo 15.—Enfermedad y accidentes.
Artículo 16.—Compensación y condiciones más beneficiosas.
Artículo 17.—Igualdad de oportunidades y no discriminación.
Artículo 18.—Reconocimiento médico.
Artículo 19.—Prendas de trabajo.

Cód. 2023-02800

Artículo 20.—Trabajadores en formación.

Artículo 21.—Jubilación anticipada y contrato de relevo.

Artículo 22.—Prohibición de fumar.

Artículo 23.—Derechos sindicales.

Artículo 24.—Horas extraordinarias.

Artículo 25.—Contratación.

Artículo 26.—Período de prueba.

Artículo 27.—Reducción del absentismo.

Artículo 28.—Recibo de finiquito.

Artículo 29.—Comisión paritaria.

Artículo 30.—Ascensos.

Artículo 31.—Trabajos de superior o inferior categoría.

Artículo 32.—Movilidad funcional.

Artículo 33.—Desplazamiento trasnacional de personas trabajadoras.

Artículo 34.—Sometimiento al AISECLA.

Artículo 35.—Plus de turnicidad.

Disposición adicional

Disposición transitoria

Disposición final

Anexo I: Indemnizaciones por muerte, invalidez permanente y lesiones permanentes no invalidantes.

Anexo II: Cuadro de permisos y licencias.

Anexo III: Tablas salariales.

Anexo IV: Póliza de seguro, baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante.

Artículo 1.—*Ámbito.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas del sector de carpintería, ebanistería y varios, del Principado de Asturias, y el personal a su servicio, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las fijadas en la Ley.

Artículo 2.—*Vigencia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos al 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2024.

Una vez extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año sus cláusulas normativas, y se extinguirán y quedarán sin efecto sus cláusulas obligacionales, si por cualquiera de las partes, y por escrito, no se denuncia su resolución con, al menos, 1 mes de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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, hasta que sea sustituido por otro.

Las partes firmantes dejan constancia de que el anterior convenio 2021 ha estado vigente hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 3.—*Jornada laboral.*

1.—La jornada anual para los años 2022, 2023 y 2024 queda establecida en 1.752 horas.

2.—La jornada semanal se realizará de lunes a viernes. La distribución de esas horas en cada centro de trabajo será objeto de acuerdo entre empresa y trabajadores. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

3.—Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En la jornada partida la parada o bocadillo continuará haciéndose en la forma de costumbre. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

4.—Las empresas deberán exponer un ejemplar del calendario laboral en lugar visible de cada centro de trabajo.

5.—A efectos de adaptación de la jornada anual de los respectivos años de vigencia del convenio se computarán 21 días laborables en el período vacacional.

6.—A efectos de adaptación de la jornada anual para los años de vigencia de este convenio, el exceso de jornada tendrán la consideración de días no laborables, abonables y no recuperables, las fechas de disfrute se fijará mediante

Cód. 2023-02800

mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). Dicho acuerdo será por escrito y deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo.

Dentro del cómputo de exceso, siempre que coincidan en laborables, será días festivos del sector, los días 19 de marzo, 24 y 31 de diciembre.

En caso de no haber acuerdo, se publicarán cada año, los días de exceso y las fechas de disfrute acordadas, en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*. En aquellas localidades donde coincidiera alguna de las fechas fijadas con la fiesta local se sustituirá por el siguiente día laborable y del mismo modo se procederá cuando la fiesta local coincidiera en sábado.

Con el objeto de dar cumplimiento a la jornada anual, en aquellos municipios donde la fiesta local coincida en sábado, domingo o coincida con alguna de las estipuladas como fiestas del sector o fiestas de carácter nacional o autonómico, de mutuo acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores o conjunto de los trabajadores donde no hubiera representante, fijarán una nueva fecha para su disfrute.

7.—Trabajadores menores de 18 años:

No podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

El período de descanso tendrá una duración de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada para estos trabajadores exceda de 4 horas y media.

8.—En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el art. 47 del Convenio General Estatal de la Madera.

Artículo 4.—*Vacaciones.*

A. Las vacaciones serán de 30 días naturales, de las cuales, al menos 21 serán laborables para todo el personal.

B. El disfrute estará comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural, pudiendo el trabajador, de acuerdo con su empresa, hacer uso del normal disfrute de las mismas o distribuirlas de otra forma, nunca dividiéndolas en más de dos períodos; o en cualquier otra época del año, también por opción del trabajador, de acuerdo con la empresa.

C. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

D. Las vacaciones podrán comenzar cualquier día de trabajo, excluido el viernes salvo pacto en contrario.

E. Retribución de vacaciones:

1. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
2. Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
3. Por el contrario y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Artículo 5.—*Antigüedad consolidada.*

Se mantendrán a todos los efectos las cuantías que por el concepto de antigüedad consolidada tuviesen los trabajadores al 31-12-2000. El valor del quinquenio de este concepto se recoge en la tabla salarial.

Artículo 6.—*Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia de 156,12 euros mensuales para cada grupo profesional para el año 2022, experimentando en años sucesivos los incrementos que resulten, conforme a lo pactado en este Convenio.

Artículo 7.—*Clasificación profesional.*

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

1.—Criterios generales:

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

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

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

1.3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realiza-

Cód. 2023-02800

ción de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

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

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

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

- Técnicos:
  Es el personal con alto grado de 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 o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

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

Cód. 2023-02800

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.

Cód. 2023-02800

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 ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de I. T. y accidentes, estudios audiométricos, 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 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.

Cód. 2023-02800

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

- Formación:

  Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) 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...)

Cód. 2023-02800

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 relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

— Grupo profesional 5:

- Criterios Generales:

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

- Formación:

  Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de 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 máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

  7.º Tareas de archivo, registro, calculo, 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.

Cód. 2023-02800

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 período 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 (Modulo 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 paletización 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 trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación especifica ni período 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 título 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.

Cód. 2023-02800

6.º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas 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.

Los salarios a percibir por los diferentes grupos profesionales figuran en tabla anexa.

Este convenio establece la siguiente clasificación en los grupos profesionales que se citan a continuación:

Grupo III. Delineante proyectista, Jefe de Oficina Técnico y Encargado General.

Grupo IV. Vendedor, Oficial de Oficio especial, Ofc. 1.ª Administrativo, Conductor de Camión de 1.ª

Grupo V: Oficial 2.ª de oficio, Oficial 2.ª Admtvo., Delineante, Viajante.

Grupo VI: Ayudante, Aux. Administrativo.

Grupo VII: Peón, Guarda, Vigilante, Ordenanza, Personal de limpieza.

Los trabajadores de 16 y 17 años pasarán a regular su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos

Los encargados pasarán a equipararse a encargados generales y los jefes de oficina a jefes de oficina técnicos, integrándose en el grupo profesional III.

Artículo 8.—*Gratificaciones extraordinarias.*

En aplicación del art. 59 del Convenio General Estatal de la Madera se establecen dos gratificaciones extraordinarias, con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y 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 dichas pagas será la que se especifica en la tabla anexa.

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.

Caso de no abonarlas en las fechas previstas llevarán la penalización prevista en el art. 13 del presente convenio.

Artículo 9.—*Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

Los puestos de trabajo calificados por la Autoridad Laboral como tóxicos, penosos o peligrosos tendrán aumento del 22% sobre el salario estipulado en el presente convenio. Las empresas, juntamente con los comités de empresa, secciones sindicales o delegados de personal, adoptarán las medidas necesarias de carácter preventivo para evitar los daños que determinadas sustancias (barnices, lacas, maderas que produzcan sustancias tóxicas, etc.) puedan producir.

Artículo 10.—*Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a 4 horas; si la coincidencia fuera de 4 horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de las horas trabajadas durante el período nocturno.

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

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

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

Artículo 11.—*Desgaste de herramientas.*

Únicamente los trabajadores que utilicen herramientas de su propiedad percibirán en concepto de desgaste de las mismas la cantidad de 5,02 euros semanales, experimentando en años sucesivos los incrementos que resulten, conforme a lo pactado en este convenio.

Artículo 12.—*Dietas y desplazamientos.*

Los productores que por necesidades de la empresa tengan que desplazarse a poblaciones o lugares distantes de aquel en que radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta las siguientes cantidades:

— Dentro de la provincia: Dieta completa, 42,52 euros.
— Dentro de la provincia: Media dieta, 15,26 euros.

Cód. 2023-02800

Cuando no fuesen suficientes las anteriores dietas, mediante entrega de justificantes y facturas, las diferencias existentes serán a cargo de la empresa, así como cuanto dispone el art. 65 del convenio general del sector de la madera.

Los gastos de locomoción serán abonados por la empresa cuando los trabajadores realicen desplazamientos en su propio vehículo percibirán 0,45 euros por km, experimentando en años sucesivos los incrementos que resulten, conforme a lo pactado en este convenio.

En los casos de desplazamiento por traslado total y definitivo del centro de trabajo y que no implique cambio de residencia, operarán las compensaciones de los apartados anteriores.

Cuando un trabajador sea desplazado desde su centro de trabajo habitual a otro de la misma empresa, y para efectuar tal desplazamiento tenga que emplear más de media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se computará como tiempo de trabajo.

Artículo 13.—*Nóminas y abono de los salarios.*

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 OM 27-12-1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, así como los descuentos de cualquier tipo. Todos los haberes serán reflejados en la nómina, que se hará por duplicado, quedando una de ellas en poder del trabajador.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los siete primeros días del mes siguiente de su devengo. En caso de que, por circunstancias ajenas al trabajador, no se llevara a cabo dicho abono en la fecha fijada, las empresas abonarán una penalización del 10% de los salarios devengados mensualmente.

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

A todos los trabajadores que perciban sus emolumentos mediante talones bancarios, se les entregará la nómina tres días antes de su pago, con el fin de que pueda revisarla.

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

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir y 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 14.—*Incrementos salariales, cláusula de garantía.*

A partir del 1 de enero de 2022, las tablas salariales se actualizarán en el 3,5% con efectos desde esa misma fecha.

Para el año 2023 el incremento salarial, con efecto al 1 de enero de 2023, será el resultado de aplicar el 3% sobre las tablas del año 2022.

Para el año 2024 el incremento salarial, con efecto al 1 de enero de 2024 será el resultado de aplicar el 2,5% sobre las tablas del año 2023.

Estos incrementos serán aplicados a todos los conceptos económicos: salariales y extrasalariales con excepción de la antigüedad consolidada al no ser concepto revisable.

Para el vigente convenio, se pacta una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente al 31/12/2024. Dicha cláusula de revisión operará si el sumatorio del IPC interanual a 31 de diciembre de los tres años de vigencia del convenio, superara el sumatorio del incremento aplicado, y consistirá en el cincuenta por ciento de la diferencia entre dicho sumatorio y el incremento total de los tres años. La presente cláusula de revisión, caso de operar, no tendrá efecto retroactivo y únicamente se consolidaría, el cincuenta por ciento de la diferencia que pudiese existir, en las tablas iniciales de 2025.

Las tablas salariales, una vez aplicados los incrementos a que se refiere el presente artículo figuran en el anexo correspondiente de este convenio.

Artículo 15.—*Enfermedad y accidentes.*

A partir de los 25 días ininterrumpidos de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá con cargo a la empresa un complemento que adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social complete el 100 por 100 del salario de cotización mientras perciba dicha prestación por parte del citado organismo.

Artículo 16.—*Compensación y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que rigieron con anterioridad al mismo, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso y convenio colectivo.

Se respetarán las mejoras por una mayor productividad entre empresa y trabajador concedidas por una mayor productividad, por servicios o por mejor salario acordado por las partes.

Artículo 17.—*Igualdad de oportunidades y no discriminación*

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones:

Cód. 2023-02800

Las empresas están obligadas a adoptar medidas para evitar la discriminación laboral, independientemente de su tamaño, la complejidad del sector económico, etc., y promover condiciones de trabajo que eviten la infravaloración del trabajo femenino, la brecha salarial y el acoso sexual y por razón de sexo. Aquellas que superen las 50 personas en plantilla, además, deben contar con un Plan de Igualdad.

Son obligaciones en la negociación de un Plan de Igualdad las establecidas en la legislación vigente y fundamentalmente la negociación de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, asumiendo las partes la obligación de acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio.

Artículo 18.—*Reconocimiento médico.*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

a) Las empresas vinculadas al presente convenio colectivo garantizarán a sus trabajadores/as la vigilancia de la salud anualmente y en el primer semestre del año, ésta irá dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que se encuentran expuestos.

b) Todas las empresas vinculadas al presente convenio colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a suscribir la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.

Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas, así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos.

c) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar, auditivo y visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.

d) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.

e) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos a efectuar.

f) Estas pruebas y/o exámenes de salud, serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud o si, por las características del puesto de trabajo la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo para los demás trabajadores y otras personas.

g) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.

h) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.

i) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

j) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 6 trabajadores y éste se encuentre a más de 8 km de un centro hospitalario o asistencial, vendrán obligadas a formar al menos a un trabajador en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

k) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador, asimismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.

l) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

Artículo 19.—*Prendas de trabajo.*

Las empresas dotarán a su personal de dos batas o fundas al año o más, en caso de necesidad evidente.

Los trabajadores que se vean obligados a realizar su función en lugares descubiertos con tablones, etc., serán dotados de guantes, mandiles, botas de seguridad, botas de agua, trajes de agua, etc., siempre en los casos de situaciones en que su uso sea necesario, se recomienda a las empresas hacer entrega de las prendas por semestres naturales.

Artículo 20.—*Trabajadores en formación.*

El período de aprendizaje es computable a efectos de antigüedad en el personal de nuevo ingreso. Las empresas procurarán contar con un número de trabajadores en formación equivalente al 5% del total de la plantilla.

Cód. 2023-02800

Por edad, los trabajadores con contrato en formación ascenderán en función de la siguiente escala:

— Trabajadores de 16 años: Cumplido un año de servicios pasaran a ser regulados conforme corresponde a los trabajadores de 17 años.

— Trabajadores de 17 años: Cumplido un año de servicios y si mantienen actividad en la empresa pasarán automáticamente al grupo profesional VI, aunque las empresas puedan adelantar el ascenso si lo consideran oportuno, caso de continuar en la empresa.

En lo no previsto en este artículo, los trabajadores de 16 y 17 años, regularán su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos, o conforme a lo que al efecto establezca el convenio general del sector de la madera.

Artículo 21.—*Jubilación parcial y contrato de relevo.*

En los supuestos previstos legalmente, podrá accederse a la jubilación parcial con contrato de relevo por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 22.—*Prohibición de fumar.*

Las empresas acogidas a este convenio, recordarán mediante los correspondientes carteles anunciadores, la prohibición de fumar en los centros de trabajo, conforme a lo establecido por las disposiciones de carácter general

Artículo 23.—*Derechos sindicales.*

Las empresas que suscriben el presente convenio y sus representantes, aceptan y reconocen cuanto a estas materias se refiere en las leyes vigentes y en los acuerdos generales aplicables.

a) Reconocen expresamente las secciones sindicales de empresa.

b) Reconocen que el comité de empresa o delegados de personal son los órganos legítimos para negociar los convenios y para representar a los trabajadores ante la empresa y la administración.

c) Quince días antes de la presentación de expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral, la empresa deberá entregar copia de toda la documentación al comité o delegados de personal que a su vez podrán entregar a sus asesores sindicales.

d) Semestralmente las empresas informarán al comité de empresa, secciones sindicales o delegados de personal, sobre la situación de su cartera de pedidos y ofertas.

e) Se reconoce la posibilidad de intervención del comité de empresa frente a la dirección de la misma para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, así como para asegurar el respeto a los pactos, convenio, etc., que estén en vigor, incluso para tratar de reducir al mínimo las horas extraordinarias.

f) Los trabajadores dispondrán de los locales de la empresa para la celebración de asambleas de taller o centro, fuera del horario de trabajo y previa autorización de la empresa.

g) En lo concerniente a permisos retribuidos para llevar a cabo la acción sindical, se estará a todo lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. Las centrales sindicales y organismos laborales se responsabilizarán de la veracidad de los justificantes de asistencia. Las horas de permiso sindicales de cada empresa podrá acumularse y transferirse de un mes a otro. Los delegados de personal dispondrán de 16 horas al mes. Los Delegados de Prevención, disfrutarán de un crédito horario adicional de 40 horas anuales para la formación en dicha materia.

h) Se podrán pactar entre empresa y trabajadores el descuento en nómina de la cuota sindical.

i) Las empresas de menos de 6 trabajadores, cuando exista situación de conflicto colectivo, expediente de regulación de empleo o cualquier otra situación similar grave que afecte a todos los trabajadores, la empresa concederá permiso retribuido necesario para consultas o gestiones de un trabajador designado por el resto, debiendo justificar estas ausencias.

j) El comité de empresa o delegados de personal tendrán conocimiento de la contratación de trabajadores autónomos que realicen funciones específicas de la empresa.

k) Los representantes de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, a petición de los trabajadores, y suficientemente acreditados ante las empresas, tendrán libre acceso a las asambleas debidamente convocadas.

l) En todo lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la LOLS).

Artículo 24.—*Horas extraordinarias.*

Se aplicarán los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: Realización.

3. La compensación de las horas extraordinarias puede ser abonada en salario en su abono o disfrute con un incremento de un 75% con respecto a la hora habitual y quedando estas dos opciones a negociación entre empresa y trabajador. En caso de compensación en tiempo de trabajo, se disfrutará un descanso de 1 hora y tres cuartos por cada hora extra. Dichos descansos compensatorios retribuidos tendrán lugar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se origine su causa, por acuerdo entre empresa y trabajador, pudiéndose, a instancias de éste, acumularse en medias jornadas o jornadas completas.

Cód. 2023-02800

4. El cálculo del valor de la hora extraordinaria se realizará de acuerdo con la fórmula siguiente:

[Plus asist. X 12) + (sal. base x 365) + extras + (antig. cons. anual)/jornada anual en horas] x 175%

5. Se considerarán horas extraordinarias, todas aquellas que rebasen la jornada de trabajo (más 40 horas semanales) y aun teniendo la posibilidad de las realizables en el punto 2, se establece un tope que no se podrá superar en ningún caso: 80 al año.

6. Las empresas quedan obligadas a informar por escrito y mensualmente a los representantes de sobre el número de horas extras realizadas, sus causas, los trabajadores que las han realizado.

7. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador interesado en el parte correspondiente.

Artículo 25.—*Contratación.*

1.—Todos los contratos de trabajo que se celebren en el ámbito territorial de la Comunidad del Principado de Asturias, a partir de la publicación del presente convenio, se acomodarán a la clasificación de grupos profesionales, que se regulan en el artículo 7 del presente convenio.

2.—En los casos de terminación de contratos de obra o servicio determinado, la empresa está obligada a notificar por escrito al trabajador, con 15 días de antelación, la terminación de los mismos. Si la empresa lo hiciera en un plazo inferior abonará al trabajador, por no preaviso, los días de diferencia existentes entre la comunicación y los 15 días fijados.

3.—Indemnización por cese.

Contrato para obra o servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción: si la duración ha sido igual o inferior a 4 meses la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a 4 meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Todos los trabajadores que suscriban con las empresas un contrato que no sea indefinido y no esté recogido en los supuestos anteriores, tendrán derecho a la finalización de los mismos, a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

4.—Contratos de duración determinada: Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses. Esta duración, tendrá vigencia mientras no exista otro tipo de acuerdo en el ámbito estatal, en cuyo caso, se aplicará lo que disponga ese acuerdo.

5.—Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, las partes se comprometen a llevar a cabo un nuevo proceso de negociación, con el objeto de alcanzar un acuerdo complementario al Convenio Colectivo, referido a su adaptación a las nuevas modalidades de contratación temporal previstas en el Real Decreto-Ley, 32/2021, de 28 de diciembre.

Artículo 26.—*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.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

Artículo 27.—*Reducción del absentismo.*

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

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

Cód. 2023-02800

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

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

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

Artículo 28.—*Recibo de finiquito.*

El recibo de finiquito para que tenga valor liberatorio entre las partes, se acomodará a las siguientes características formales:

1) Identificará con perfecta claridad, el nombre de la empresa, y el del trabajador, así como la fecha de su formalización.
2) Establecerá, si la extinción contractual se produce por baja voluntaria del trabajador, despido, terminación de contrato, o por cualquiera otra causa de las previstas legalmente.
3) Establecerá las cantidades que se abonan al trabajador, y los conceptos por los que se abonan.
4) Determinará si el aludido recibo de finiquito se firma por el trabajador, en presencia del representante legal de los trabajadores en la empresa, o si renuncia a su presencia.

Artículo 29.—*Comisión paritaria.*

Tendrá la misión de vigilar el cumplimiento de lo acordado en convenio e interpretar sus acuerdos en caso de discrepancias sobre su significado y alcance, todo ello sin perjuicio de las competencias de la autoridad laboral.

Igualmente estudiará las posibles inaplicaciones o descuelgues salariales propuestas a esta comisión por las empresas del sector tal y como se establece en el art. 20 del convenio nacional.

Los acuerdos de esta comisión tendrán carácter vinculante al convenio y su ámbito. Esta comisión tendrá un Presidente designado para cada reunión de entre sus miembros, que será responsable de su dirección y funcionamiento, y estará obligada a emitir dictamen, cuando se les solicite, en un plazo de 10 días hábiles, como máximo.

Estará integrada por las siguientes personas:

— Por la parte empresarial ASMADERA: Dos representantes.

— Por la parte social:

- CCOO del Hábitat, un representante.
- UGT FICA, un representante.

Todos ellos elegidos de entre los miembros de la comisión negociadora de este convenio.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

— Interpretación del convenio.

— A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

— Vigilancia y seguimiento del cumplimiento colectivo de lo pactado.

— Confeccionar las tablas salariales y calendario laboral.

— Estudiará las posibles inaplicaciones o descuelgues salariales propuestas a esta comisión por las empresas del sector tal y como se establece en el capítulo VI, artículo 20 del convenio estatal de la madera.

— Una vez sometidas a la comisión paritaria las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a la inaplicación salarial del convenio colectivo, de continuar el desacuerdo de las partes, sus discrepancias se resolverán conforme con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA) o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.

— Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Esta comisión, con carácter prioritario, pactará las jornadas/cursos de formación en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo que se lleven a cabo durante la vigencia de este convenio.

Artículo 30.—*Ascensos.*

Los Ascensos se sujetarán al régimen siguiente, en tanto no se regule en el convenio general estatal esta materia:

1. El Ascenso de los trabajadores a grupos profesionales que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación o revocación por la empresa.

Cód. 2023-02800

2. Para ascender, cuando proceda, a un grupo profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras cosas, las siguientes circunstancias:
   - — Titulación adecuada.
   - — Conocimiento del puesto de trabajo.
   - — Historial profesional.
   - — Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeña.
   - — Cumplimiento de lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 31.—*Trabajos de superior o inferior categoría.*

1.—Si como consecuencia de la movilidad funcional, se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional, por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

2.—Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente. En el caso de que la resolución fuera favorable a la petición del trabajador, la empresa estará obligada a abonar la diferencia de los salarios entre ambos grupos profesionales desde la fecha en la que se cursó la solicitud del trabajador.

3.—Cuando se desempeñen funciones de un grupo profesional superior pero no proceda, legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional que tenga asignado y el que corresponda a la función que efectivamente realice.

4.—Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32.—*Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad del empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate.

Estos cambios del puesto de trabajo estarán sometidos a las condiciones siguientes:

1. Los cambios de puesto serán excepcionales y por el mínimo tiempo posible y en función de las necesidades de la empresa.
2. Serán comunicados al trabajador o trabajadores afectados con la antelación suficiente, y de forma verbal o escrita, indicando el tiempo aproximado de duración de dicho cambio, las nuevas funciones a realizar y la categoría–especialidad a la que pertenecen dichas funciones y las razones y causas del cambio.
3. La misma comunicación se efectuará a los representantes de los trabajadores.
4. En el caso de que no se produjeran dichas notificaciones, los cambios efectuados por la empresa dejarán de tener efecto automáticamente.
5. La empresa estará obligada a proporcionar la formación y reciclaje que el afectado o afectados precisen, en función del cambio efectuado.
6. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.
7. Los arts. 30, 31 y 32 del presente convenio se mantendrán mientras no se regulen en el convenio general estatal de la madera.

Artículo 33.—*Desplazamiento trasnacional de personas trabajadoras.*

La empresa se ocupará de los trámites y documentación necesaria para facilitar el desplazamiento de las personas trabajadoras. La persona trabajadora, asimismo, vendrá obligada a facilitar cuanta documentación sea necesaria para llevar a cabo los citados trámites. El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida para los desplazamientos trasnacionales, se considerará tiempo de trabajo.

En caso de desplazamientos trasnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, la empresa estará obligada a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar un certificado comprensivo de las coberturas de la póliza a la persona trabajadora antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de personas trabajadoras a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, la empresa tendrá la obligación de comunicarlo previamente a la representación legal de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, y con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

Cód. 2023-02800

Artículo 34.—*Sometimiento al AISECLA.*

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio, a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Articulo 35.—*Plus de turnicidad*

En su caso, será objeto de negociación en cada empresa, sin que ello implique obligación de establecerlo, o no.

Disposición adicional

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo: se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera sobre esta materia.

Disposición transitoria

La Comisión Paritaria de este convenio se reunirá a principios del año 2025 para revisar las tablas salariales del año precedente si procediera, así como para fijar de forma provisional los días de exceso de jornada que correspondieran.

Disposición final

Se estará a lo que recoge y se pacte en el convenio general de la madera, en aquellas materias no recogidas en el presente convenio.

ANEXO I

INDEMNIZACIONES POR MUERTE, INVALIDEZ PERMANENTE Y LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a las indemnizaciones que se dirán, en las contingencias y consecuencias que van a indicarse. A tales efectos, sus empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará todos los riesgos indemnizables que son:

1.	Muerte natural	7.157,50 €
2.	Muerte por accidente de trabajo o Enferm. Prof.	32.822,25 €
3.	Muerte por accidente no laboral	32.822,25 €
4.	Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	38.037 €
5.	Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	38.037 €
6.	Invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente no laboral	38.037 €
7.	Incapacidad Permanente Parcial por accidente laboral o enfermedad laboral	23.313 €
8.	Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante según la descripción de la Orden de 5 de abril 1974, en los porcentajes establecidos en el anexo IV de este convenio, con base a la cantidad de:	38.037 €

Cód. 2023-02800

ANEXO II
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							
		SAL. BASE	PAGA EXTR.	COMP. ANTI	INCENT.(1)	COMP. CONV	COMPP .TRA	COMP. NO SAL.	JUSTIFICANTE
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros	Tres días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos, primos canales, tíos y sobrinos de ambos cónyuges.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado de Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de 1/2	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.

Cód. 2023-02800

	hora; reducción de jornada en 1/2 hora.								
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos, hermanos y padres.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

*Las parejas de hecho disfrutarán de los mismos derechos, en cuanto a permisos, que los cónyuges.

En el caso de asistir a consulta médica y no proceda situación de IT, correrá a cargo de la empresa el tiempo necesario, que el trabajador precise, para acudir a dicha consulta, y aportando el justificante médico.

Previa la adecuada justificación, el trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, cuando tenga que acompañar a un hijo menor de 10 años, o a un familiar con el que conviva, y que se encuentre impedido para acudir a la consulta médica, siempre que no exista otro familiar en convivencia con el menor o con el impedido, que pueda asumir este cometido.

Cód. 2023-02800

ANEXO III

Tabla salarial Año 2022

GRUPO	S. BASE DIA	PAGAS EXTRA (1)	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (2)
III	46,37	1.902,14	34,13€
IV	45,14	1.836,85	32,96€
V	43,76	1.778,06	31,91€
VI	41,53	1.712,19	30,72€
VII	39,96	1.646,34	29,55€
PLUS ASISTENCIA / MES			156,12
DESGASTE HERRAMIENTA / SEMANA			5,02
DIETA			42,52
MEDIA DIETA			15,26
KILOMETRAJE			0,45

(1) Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.
(2) Antigüedad Consolidada a cobrar por quinquenio y en 14 pagas.

Tabla salarial Año 2023

GRUPO	S. BASE DIA	PAGAS EXTRA (1)	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (2)
III	47,76	1.959,21	34,13€
IV	46,49	1.891,95	32,96€
V	45,07	1.831,40	31,91€
VI	42,78	1.763,56	30,72€
VII	41,16	1.695,73	29,55€
PLUS ASISTENCIA / MES			160,80
DESGASTE HERRAMIENTA / SEMANA			5,17
DIETA			43,79
MEDIA DIETA			15,71
KILOMETRAJE			0,46

(1) Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.
(2) Antigüedad Consolidada a cobrar por quinquenio y en 14 pagas.

Tabla salarial Año 2024

GRUPO	S. BASE DIA	PAGAS EXTRA (1)	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (2)
III	48,95	2.008,19	34,13€
IV	47,65	1.939,25	32,96€
V	46,20	1.877,18	31,91€
VI	43,85	1.807,64	30,72€
VII	42,19	1.738,13	29,55€
PLUS ASISTENCIA / MES			164,82
DESGASTE HERRAMIENTA / SEMANA			5,30
DIETA			44,89
MEDIA DIETA			16,11
KILOMETRAJE			0,47

(1) Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.
(2) Antigüedad Consolidada a cobrar por quinquenio y en 14 pagas.

Cód. 2023-02800

ANEXO IV.-

POLIZA DE SEGURO, BAREMO DE LESIONES, MUTILACIONES

Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO Y NO INVALIDANTE

		% sobre el capital que figura en el ANEXO I de este Convenio		
		Dcho.		Izdo.
CABEZA Y CARA				
1.-	Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica.	6	al	13
2.-	Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50% siempre que con corrección no alcance las 7 décimas.		6	
3.-	Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50%		11	
4.-	Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50%, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas		14	
5.-	Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social	4	al	14
A) ORGANOS DE LA AUDICION				
6.-	Pérdida de una oreja		10	
7.-	Pérdida de las dos orejas		22	
8.-	Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído siendo normal la del otro		7	
9.-	Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro		14	
10.-	Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos		20	
B)	ORGANO DEL OLFATO			
11.-	Pérdida de la nariz:			
	1) Tratándose de mujeres		45	
	2) Tratándose de hombres		22	
12.-	Deformación o perforación del tabique nasal		7	
C)	DEFORMACIONES EN EL ROSTRO Y LA CABEZA, NO INCLUIDA EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES			
14.-	Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:			
	1) Tratándose de mujeres	7	al	14
	2) Tratándose de hombres	3	al	14
15.-	Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:			
	1) Tratándose de mujeres	11	al	45

Cód. 2023-02800

	2) Tratándose de hombres	7	al	14

APARATO GENITAL

16.-	Pérdida funcional de testículos:			
	1) uno		6	
	2) dos		24	
17.-	Pérdida anatómica de testículos:			
	1) uno		14	
	2) dos		36	
18.-	Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad "coeundi" y a la micción	12	al	27
19.-	Pérdida total del pene		38	
20.-	Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:			
	1) uno		16	
	2) dos		38	
21.-	Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer	9	al	36

GLANDULAS Y VISCERAS

22.-	Pérdida de mama en la mujer:			
	1) una		14	
	2) dos		31	
23.-	Pérdida de otras glándulas			
	1) Salivares		13	
	2) Tiroides		14	
	3) Paratiroides		14	
	4) Pancreática		25	
24.-	Pérdida del bazo		14	
25.-	Pérdida del riñón		24	

MIEMBROS SUPERIORES

	A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LAS MANOS			
	1) Pulgar			
26.-	Pérdida de la segunda falange (distal)	13		10
	2) Indice			
27.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	6		5
28.-	Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal)	10		7
29.-	Pérdida completa	14		10
30.-	Pérdida del metacarpiano	6		5
31.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
	3) Medio			
32.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	7		5
33.-	Pérdida de la 3.ª y 2.ª falanges (distal y media)	11		8
34.-	Pérdida completa	14		10
35.-	Pérdida del metacarpiano	6		5
36.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
	4) Dedo anular			
37.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	5		4
38.-	Pérdida de la 2.ª y 3.ª falanges (media y distal)	8		6
39.-	Pérdida completa	10		7

Cód. 2023-02800

40.-	Pérdida del metacarpiano	4	4
41.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	13	10
	5) Meñique		
42.-	Pérdida de la tercera falange (distal)	4	3
43.-	Pérdida de la 2.ª y 3.ª falange media y distal	6	5
44.-	Pérdida completa	8	6
45.-	Pérdida del metacarpiano	6	6
46.-	Pérdida completa incluido metacarpiano	10	8
	B) ANQUILOSIS		
	1.- Codo y muñeca		
47.-	Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90º)	17	13
48.-	Anquilosis de la muñeca	16	11
	2) Pulgar		
49.-	De la articulación interfalángica	10	5
50.-	De la articulación metacarpofalángica	14	10
51.-	De la articulación interfalángica y metacarpofalángica	16	13
52.-	De la articulación carpometacarpiana	18	14
	3.-Indice		
53.-	De la articulación 2.ª interfalángica (distal)	5	4
54.-	De la articulación 1.ª interfalángica	8	6
55.-	De la articulación metacarpofalángica	8	6
56.-	De las dos articulaciones interfalángicas asociadas.	8	6
57.-	De las articulaciones metacarpofalángicas y una inteerfalángica asociada	11	8
58.-	De las tres articulaciones	14	11
	4.- Medio		
59.-	De la 2.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
60.-	De la articulación 1.ª interfalángica	5	4
61.-	De la articulación metacarpofalángica	5	4
62.-	De las articulaciones interfalángicas asociadas	7	5
63.-	De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	8	6
64.-	De las articulaciones	11	8
	5.- Anular y Meñique		
65.-	De la 2.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
66.-	De la articulación 1.ª falángica	5	3
67.-	De las articulaciones metacarpofalángicas	5	3
68.-	De las articulaciones interfalángicas	7	5
69.-	De las articulaciones metacarpo-falángicas y una interfalángica	8	6
70.-	De las tres articulaciones	11	8
	C) RIGIDECES ARTICULARES		
	1.- Hombro		
71.-	Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50%	6	6
72.-	Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50%	16	13

Cód. 2023-02800

	2.- Codo		
73.-	Limitación de la movilidad en menos de un 50%.	11	8
74.-	Limitación de la movilidad en más de un 50%	14	11
	3.-Antebrazo		
75.-	Limitación de la prosupinación en menos de un 50%	6	3
76.-	Limitación de la prosupinación en más de un 50% (ambas limitaciones se medirán a partir de la posición intermedia)	14	10
	4.- Muñeca		
77.-	Limitación de la movilidad en menos de un 50%	6	3
78.-	Limitación de la movilidad en más de un 50% (También se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia	13	10
	5.- Pulgar		
79.-	Limitación de la movilidad global en menos de un 50%	8	5
	6.- Indice		
80.-	Limitación de l amovilidad global en más de un 50%	5	3
	7.- Medio, anular y meñique		
81.-	Limitación de la movilidad global en más de un 50%	4	3

MIEMBROS INFERIORES

A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LOS PIES

	1.- Primer dedo	
82.-	Pérdida total	10
83.-	Pérdida de la segunda falange	5
	2.- 2.º, 3.º y 4.º dedos	
84.-	Pérdida total (cada uno)	4
85.-	Pérdida parcial de cada uno	3
	3.- Quinto dedo	
86.-	Pérdida total	4
87.-	Pérdida parcial	3

B) ANQUILOSIS

	1.- Rodilla	
88.-	En posición favorable (extensión o flexión hasta 170º, incluido acortamiento hasta 4 cm.)	17
	2.- Articulación Tibioperonea astragalina	
89.-	En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100º)	14
	3.- Tarso	
90.-	De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas, en buena posición funcional	11
91.-	Triple artrodesis	15
	4.- Dedos	
92.-	Anquilosis del primer dedo:	
	1) Articulación interfalángica	3
	2) Articulación metatarso falángica	5
	3) Anquilosis de las dos articulaciones	7
93.-	Anquilosis de cualquiera de los demás dedos	3
94.-	Anquilosis de dos dedos	3
95.-	Anquilosis de tres dedos de un pie	6
96.-	Anquilosis de cuatro dedos de un pie	6

Cód. 2023-02800

	(En caso de anquilosisde los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará a parte)			
	C) RIGIDECES ARTICULARES			
	1.- Rodilla			
97.-	Flexión residual entre 180 y 135º		11	
98.-	Flexión residual entre 135 y 90º		7	
99.-	Flexión residual superior a 90º		4	
100.-	Extensión residual entre 135 y 180º		5	
	2.- Articulación tibioperonea astragalina			
101.-	Disminución de la movilidad global en más de un 50%		12	
102.-	Disminución de la movilidad global en menos de 50%		6	
	3.- Dedos			
103.-	Rigidez articular del primer dedo		3	
104.-	Del 1er. y 2º dedos		4	
105.-	De 3 dedos de un pie		4	
106.-	De 4 dedos de un pie		5	
107.-	De los 5 dedos de un pie		7	
	4.- Acortamientos			
108.-	De dos a cuatro centímetros		8	
109.-	De cuatro a diez centímetros		14	
CICATRICES	**NO INCLUIDAS EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES**			
110.-	Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan	3	al	12

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 14 de marzo de 2023, se reúnen las representaciones que se relacionan a continuación, que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de "Carpintería, Ebanistería y Varios" para los años 2022, 2023 y 2024.

Representación Empresarial

ASMADERA:

— D. Pedro Suárez Tomás

— Dña. Susana Martínez Prieto

— D. Luis García García

— Dña. Pilar Martínez Tomás

— Asesor: D. José Ignacio Rodríguez Vijande

Representación social:

— CC.OO. del HÁBITAT.
- D. Juan Manuel Payo Hidalgo
- D. Gonzalo Riestra de la Torre
- D. Luis Manuel Rodríguez Espina

Asesor: D. Rafael Bravo Ballina

— UGT. FICA:
- Dña. Pilar Iglesias García
- D. Ismael Arévalo Rodríguez
- Dña. Mónica Ostolaza Bautista

Asesor: D. Javier Campa Méndez
Secretaria: Dña. Susana Peláez Álvarez

Abierto el acto, las partes, reconociéndose mutua capacidad legal, por mayoría de sus representantes y representados, adoptan los acuerdos:

1. Suscribir en todo su ámbito y extensión el siguiente texto del Carpintería, Ebanistería y Varios del Principado de Asturias, para 2022, 2023 y 2024

2. Autorizar a Dña. Susana Peláez Álvarez para que realice los trámites oportunos de registro del acta de acuerdos para su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Y en prueba de conformidad, ambas representaciones firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Cód. 2023-02800