I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

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 Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias (Expediente C-028/2025 Código 33000045011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 30 de octubre de 2025, 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 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

R E S U E L V O

Primero.—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 Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 19 de noviembre de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2025-09757.

Cód. 2025-09757

CONVENIO COLECTIVO DE" ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE MADERA" DE ASTURIAS

Índice

Acta de otorgamiento
Capítulo I
Artículo 1.-Ámbito
Artículo 2.-Vigencia y duración
Artículo 3.-Sustitución y compensación de retribuciones
Capítulo II
Artículo 4.-Jornada
Artículo 5.-Vacaciones
Artículo 6.-Permisos
Capítulo III
Artículo 7.-Nominas y abono de los salarios
Artículo 8.-Salarios
Artículo 9.-Incremento salariales, cláusula de garantía
Artículo 10.-Clasificación profesional
Artículo 11.-Gratificaciones extraordinarias
Artículo 12.-Desplazamientos
Artículo 13.-Horas extraordinarias
Capítulo IV
Artículo 14.-Prendas de trabajo
Artículo 15.-Equipos de protección individual (EPI´s)
Artículo 16.-Igualdad de oportunidades y no discriminación
Artículo 17.-Seguro colectivo
Artículo 18.-Período de prueba
Artículo 19.-Contratación
Artículo 20.-Ascensos
Artículo 21.-Movilidad funcional
Artículo 22.-Vigilancia de la salud
Artículo 23.-I.T.
Artículo 24.-Delegados de prevención
Artículo 25.-Jubilación y contrato de relevo
Artículo 26.-Comisión paritaria
Artículo 27.-Sometimiento al AISECLA
Artículo 28. Plus de turnicidad
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda
Disposición transitoria primera
Disposición transitoria segunda
Disposiciones finales
1.ª Remisión
2.ª Antigüedad
Anexo I.-Modelo de finiquito
Anexo II.-Cuadro de permisos y licencias
Anexo III.-Tabla salarial
Anexo IV.-Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante

Cód. 2025-09757

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 17 de octubre de 2025, se reúnen las representaciones que se relacionan a continuación, que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de "Almacenes y Almacenes mixtos de madera" del Principado de Asturias para los años 2025 Y 2026

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

ASMADERA
D. Borja García Quintana
Dña. Susana Martínez Prieto
Dña. Itxaso Saiz Herrero
Dña. Pilar Martínez Tomás
Asesora: Dña. Ana Suárez Botas

REPRESENTACIÓN SOCIAL

CC.OO. del HÁBITAT.
D. Juan Manuel Payo Hidalgo
D. Gonzalo Riestra de la Torre
D. Luis Manuel Rodriguez Espina
Asesora: Dña. Maite Feito Flórez

U.G.T. FICA
Dña. María del Pilar Iglesias García
D. Ismael Arévalo Rodriguez
D. Noé Cueto Fernández
Asesor: D. Jose Ramón Calleja García

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 Convenio Colectivo de Almacenes y Almacenes mixtos de madera de Asturias para los años 2025 y 2026.

2. Autorizar a Dña. Susana Peláez Álvarez con DNI ***0472** 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. 2025-09757

CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE MADERA" DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Capítulo I

Artículo 1.-Ámbito.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera del Principado de Asturias y el personal a su servicio, cualquiera que sea su Categoría Profesional, sin más excepciones que las previstas en la Ley.

Artículo 2.-Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2025 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

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.

Artículo 3.-Sustitución y compensación de retribuciones.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y absorben cualquier percepción económica que en razón a la prestación de trabajo en las empresas, pudiera existir hasta la fecha de entrada en vigor del mismo, y que no se encuentren recogidas expresamente en el articulado.

Capítulo II

Artículo 4.-Jornada.

1.º Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

2.º A efectos de adaptación de la Jornada anual computarán 21 días laborables en el período vacacional.

3.º Durante la vigencia del este convenio, en aplicación de los apartados anteriores el exceso de jornada tendrá la consideración de no laborables, abonables y no recuperables. La fecha de disfrute de estos días se fijará mediante acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). Dicho acuerdo será por escrito y deberá exponerse junto con el calendario laboral en lugar visible del

Cód. 2025-09757

centro de trabajo. En caso de no haber acuerdo, se publicarán cada año, los días de exceso y las fechas de disfrute acordadas, en el boletín. 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.

Dentro del cómputo de exceso, siempre que coincidan en laborables, serán días festivos del sector, el día 19 de marzo, 24 y 31 de diciembre.
Cuando fuese necesario, para dar cumplimiento a la jornada anual, en aquellos municipios donde la fiesta local coincide 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 empresas y representantes de los trabajadores o conjunto de los trabajadores donde no hubiera representante, fijaran una nueva fecha para el disfrute.

4.º La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

5.º Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

7.º Trabajadores menores de 18 años:

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

b) 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.º En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el art. 43 del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 5.-Vacaciones.

A) El personal acogido a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, de los que al menos 21 días deberán ser laborales, a disfrutar en el período comprendido entre los meses de mayo a septiembre, sin perjuicio de acuerdo entre las partes para posponerlas a otras fechas.

B) Se disfrutarán preferentemente en un plazo único de 31 días naturales, salvo pacto entre empresa y trabajador, en cuyo caso dividirán este período, como máximo en dos. En cualquier caso comenzará su disfrute en día laborable.

Cód. 2025-09757

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) Su disfrute será obligatorio dentro de cada año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

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.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho a disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato. Con la sola excepción de lo previsto en el segundo párrafo del apartado C del presente artículo.

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

Artículo 6.-Permisos.

El trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, para asistir a consulta médica, sin causar baja de I.T. y con

Cód. 2025-09757

posterior justificación. Las horas que por la causa expuesta excedan de 8 horas al año podrán ser recuperadas, pactando con la empresa el sistema de recuperación.

Las parejas de hecho indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generarán los mismos derechos que los recogidos en el anexo II para los cónyuges. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Capítulo III

Artículo 7.-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 O.M. 27/12/94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

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.

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 llegué 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.

Los salarios para las distintas categorías serán los que se señalen en la tabla anexa.

Artículo 8.-Salarios.

Cód. 2025-09757

Los salarios para los distintos Grupos Profesionales en los años 2025 y 2026 serán los que se señalen en la tabla del anexo III.

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

1.º Conceptos que pueden comprender las retribuciones salariales:

a) Salario Base.

b) Complementos salariales:
- Personales.
- Antigüedad Consolidada.
- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos de convenio.
- Horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador por la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc., así como cualquiera otra de esta o similar naturaleza u objeto.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

3.º No serán de aplicación, en virtud del presente convenio, otros conceptos salariales distintos de los que a continuación se indican, y que constituirán los únicos conceptos retributivos que integrarán las percepciones salariales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación:

- Salario Base Día.
- Plus de Asistencia.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus tóxico, penoso y peligroso.
- Pagas Extraordinarias
- Horas Extraordinarias.
- Antigüedad Consolidada.
- Compensación por Congelación de la Antigüedad.

El Plus Tóxico, Penoso y Peligroso se devengará en la forma y cantidad que establece el Convenio Estatal de la Madera en su artículo 56.

La aplicación de conceptos salariales distintos a los anteriormente indicados y comprendidos en este artículo, será facultad de la

Cód. 2025-09757

dirección de la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.
La limitación anterior no se extiende a los conceptos extrasalariales.

Artículo 9.- Incremento salarial y cláusula de garantía.

A partir del 1 de enero de 2025, las tablas salariales se actualizarán en el 2,7% con efectos desde esa misma fecha.

Para el año 2026 el incremento salarial, con efecto al 1 de enero de 2026, será el resultado de aplicar el 2,7% sobre las tablas del año 2025

Estos incrementos serán aplicables a todos los conceptos económicos: salariales y extrasalariales.

Para el vigente convenio, se pacta una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente al 31/12/2026. Dicha cláusula de revisión operará si el sumatorio del IPC interanual a 31 de diciembre de los dos 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 dos 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 del año 2027.

Artículo 10.-Clasificación profesional. Grupos profesionales.

En cumplimiento y aplicación de lo que al efecto prevé el Convenio Estatal de la Madera, las categorías profesionales hasta ahora existente en el presente Convenio, se clasifican en los siguientes Grupos Profesionales.

Grupo profesional y categorías que se integran en el mismo:

1. Titulado Superior.
2. Titulado Medio.
3. Jefe Taller, Encargado General, Contramaestre, Proyectista.
4. Jefe Oficina, Jefe Sección, Encargado de monte, Técnico Organización 1.ª, Técnico de Organización.
5. Oficial 1.ª Oficio, Viajante, Oficial 2.ª Oficio, Oficial Advo.1.ª, Afilador, Oficial Advo.2.ª, Aserrador 1.ª
6. Auxiliar Advo., equiparables, Ayudante, Especialista, Telefonista, Pesador, Aserrador de 2.ª
7. Peón, Guarda, Ordenanza, Personal de Limpieza.

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

Cód. 2025-09757

En cuanto a la descripción de las funciones en los distintos Grupos Profesionales, y criterios de clasificación al respecto, las partes se remiten al art. 40 y concordantes del Convenio Estatal de la Madera (anexo VIII y anexo IX) Tomando como referencia para la determinación de las categorías que ahora se integran en los distintos Grupos Profesionales las definiciones contenidas en la derogada Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera.

Artículo 11.-Gratificaciones extraordinarias.

En aplicación del art.59 del Convenio 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 a 30 de junio.
Paga de Navidad; del 1 de julio a 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será la que se especifique en tabla anexa más la antigüedad consolidada cuando proceda.

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

Artículo 12.-Desplazamientos.

Cuando por necesidad del trabajo y orden de la empresa, el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad, la empresa correrá con todos los gastos que dicha circunstancia origine.

En los casos de desplazamiento por traslado total y definitivo del centro de trabajo y que no exijan cambio de residencia de trabajador, siempre que el traslado de centro de trabajo ocasione un desplazamiento del trabajador superior a 20 kilómetros diarios en el viaje de ida y otros tantos en el viaje de vuelta, se percibirá una compensación de 0,21 euros/km durante el período de un año a partir del traslado del centro.

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 no se computará como tiempo de trabajo si bien será retribuido como tal.

Artículo 13.-Horas Extraordinarias.

Se aplicarán los siguientes criterios:

1. Se considerarán horas extraordinarias, todas aquellas que rebasen la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 4. En

Cód. 2025-09757

todo caso, se señala como tope de horas extras el límite de 80 al año.

2. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

3. 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.

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

$$\frac{(\text{Sal.Base} \times 365) + (\text{Antig. Anual}) + \text{Gratif.Extra}}{\text{Jornada anual en horas}} \times 1{,}75$$

Cabe sustituir la compensación económica por descansos de duración equivalente a 1 hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria. Dicha sustitución tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se origine su causa, por acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo, a instancias de éste, acumularse en medias jornadas o jornadas completas.

Capítulo IV

Otras disposiciones

Artículo 14.-Prendas de trabajo.

A todo el personal se le facilitarán dos prendas de trabajo al año.

Artículo 15.-Equipos de protección individual (EPIS).

Las empresas entregaran a su personal los Equipos de Protección Individual adecuado y que mejor se adapte a cada puesto de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/1.995 y en el R.D. 773/1.997 debiendo el trabajador hacer buen uso de las mismas y siendo renovadas, cuando su caducidad o deterioro lo haga necesario, previa devolución de los usados.

a) Los EPIS deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible.

b) El Servicio de Prevención junto al Delegado/a de Prevención o en su caso Comité de Seguridad y Salud, a través de la evaluación de riesgos establecerán los Equipos de Protección Individual adecuados para cada trabajador y cada puesto.

c) Conforme a la legislación vigente, se entregarán gafas graduadas de seguridad a aquellos trabajadores que las precisen.

Artículo 16.-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

Cód. 2025-09757

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:

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 17.-Seguro colectivo.

Las empresas suscribirán obligatoriamente una póliza de seguro para cada trabajador menor de 65 años, que cubran las contingencias siguientes:

Años 2025 y 2026	
Muerte natural	8.208
Muerte por accidente o enfermedad profesional	34.070
Muerte por accidente no laboral	34.070
Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	38.329
Invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.	34.070
Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral	34.070
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante, según la descripción de O.M. 05/04/74, en los porcentajes que establece el Anexo IV de este Convenio, con base a la cantidad de	34.070
Incapacidad permanente parcial	28.392

Artículo 18.-Período de prueba.

En cuanto a la duración del período de prueba, las partes establecen que deberá ser concertado por escrito y en ningún caso podrá exceder la siguiente duración:

Cód. 2025-09757

A) Técnicos Titulados Superiores: 6 meses.
B) Técnicos de Grado Medio o sin titulación y personal Administrativo cualificado: 4 meses
C) Personal de oficio y Aux. Advo.: 4 meses
D) Resto: 2 meses

Artículo 19.-Contratación.

1. 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.

2. 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 20.-Ascensos.

Los Ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

2.º Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a. Titulación adecuada.
b. Conocimiento del puesto de trabajo.
c. Historial profesional.
d. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
e. Cumplimiento de lo previsto en los párrafos siguientes:

1. Si, como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional, o a las Categorías equivalentes, por un período superior a 6 meses durante 1 año, o a 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 ascenso 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

Cód. 2025-09757

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 ambas categorías desde la fecha en que se cursó la solicitud del trabajador.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda, legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y 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 categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 21.-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 y la pertenencia al Grupo Profesional correspondiente.

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

1.º Los cambios de puesto serán excepcionales y por el mínimo tiempo posible, y en función de las necesidades de la empresa.

2.º Serán comunicados al trabajador o trabajadores afectados con la antelación suficiente, y de forma verbal o escrita, indicando el tiempo aproximado de duración del cambio, labores a realizar y categoría y especialidad a desempeñar, y razones o causas del cambio.

3.º La misma comunicación se efectuará a los representantes de los trabajadores.

4.º En el caso de que no se produjeran dichas notificaciones, los cambios efectuados por la empresa dejarán de tener efecto automáticamente.

5.º La empresa estará obligada a proporcionar la formación y reciclaje que el afectado o afectados precisen, en función del cambio efectuado.

6.º No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación, en los supuestos de

Cód. 2025-09757

realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 22.-Vigilancia de la salud.

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) Éstas 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.

Cód. 2025-09757

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 23.-I.T.

En caso de l.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá desde el vigesimoquinto día el 100% de su retribución durante el tiempo que dure esta situación.

Artículo 24.-Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional, de 40 horas anuales, para recibir formación en dicha materia.

La formación recibida deberá ser justificada con posterioridad. Junto con dicha justificación, la entidad que haya impartido la formación, entregará al delegado el contenido de ésta. El delegado entregará

Cód. 2025-09757

copia del justificante y contenido a la empresa y ésta firmará el recibí.

Artículo 25.-Jubilación 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 26.-Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta de la siguiente forma:

Por la parte sindical:
CC.OO. del Hábitat: Un representante.
UGT FICA: Un representante.

Por la parte empresarial: Asociación empresarial ASMADERA dos representantes.

Todos ellos elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este convenio. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes al pacto y a su ámbito.

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, art. 20 del Convenio Estatal de la Madera.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Una vez sometidas a la Comisión Paritaria las materias establecidos 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.

Cód. 2025-09757

Esta comisión se reunirá cuando así lo solicite una de las partes por escrito.

El domicilio a efectos de notificación y convocatoria, se fija en: Oviedo, calle Cardenal Cienfuegos, n.º 2, esc. 1, 1.º C.

Artículo 27.-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 28.- Plus de Turnicidad

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

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda

En cumplimiento de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, según su desarrollo reglamentario contenido en el RD 1026/2024, se hace una remisión expresa al mismo y en concreto a sus anexos I y II, con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo diverso y libre de discriminación, se acuerda lo siguiente:

1. Igualdad de trato. Las empresas garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

2. No discriminación. Se prohíbe cualquier forma de discriminación directa o indirecta, acoso, violencia o exclusión hacia personas LGTBI en todos los aspectos relacionados con el empleo, incluidos la

Cód. 2025-09757

contratación, promoción, formación, condiciones de trabajo, retribución y despido.

Disposición transitoria primera

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá a principios de cada año para revisar las tablas salariales si procediera, elaborar la tabla salarial del ejercicio correspondiente y fijar los días de reducción de jornada que correspondieran.

Disposición transitoria segunda

Con efecto al 1 de enero de 2008, y sin perjuicio de la adaptación regulada en el artículo 8.º, la correspondencia entre niveles salariales y grupos profesionales será la siguiente:

Al Nivel salarial 1 se aplicará el Grupo profesional 1
Al Nivel salarial 2 se aplicará el Grupo profesional 2
Al Nivel salarial 3 se aplicará el Grupo profesional 3
Al Nivel salarial 4 se aplicará el Grupo profesional 4
Al Nivel salarial 5 se aplicará el Grupo profesional 5
Al Nivel salarial 6 se aplicará el Grupo profesional 6
Al Nivel salarial 7 se aplicará el Grupo profesional 7

Disposiciones finales

1.ª Remisión: En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera, la legislación vigente en cada materia, así como en la L.O.L.S. y E.T., para los derechos sindicales.

2.ª Antigüedad: en relación con este concepto retributivo se estará a la congelación acordada con carácter definitivo, tanto en el n.º de quinquenios como en su cuantía, en el Convenio Colectivo de 1987.

ANEXO I.- Modelo de finiquito

1. En materia de indemnización al cese se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

Cód. 2025-09757

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	COMP P.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.	5 días	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.	5 días	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 hora; reducción de jornada en 1/2 hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.

Cód. 2025-09757

Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos	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.
*Asimilar al cónyuge las parejas de hecho en caso de alumbramiento, muerte o enfermedad. Incluir matrimonio de hermanos y matrimonio de padres.

ANEXO III.- TABLA SALARIAL

Año 2025

NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PAGA VER. NAV
1	75,44	3.394,88
2	65,50	2.947,53
3	62,69	2.819,81
4	57,71	2.596,16
5	55,67	2.506,43
6	53,70	2.416,74
7	51,64	2.325,78

Año 2026

NIVEL	SALARIO BASE DÍA	PAGA VER. NAV
1	77,47	3.486,55
2	67,27	3.027,12
3	64,39	2.895,95
4	59,27	2.666,26
5	57,17	2.574,11
6	55,15	2.481,99
7	53,04	2.388,57

Cód. 2025-09757

ANEXO IV

POLIZA DE SEGURO, BAREMO DE LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO Y NO INVALIDANTE

		% sobre el capital que figura en el artículo 15 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			

Cód. 2025-09757

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
	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

Cód. 2025-09757

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
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

Cód. 2025-09757

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
	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	

Cód. 2025-09757

	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 (En caso de anquilosisde los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará a parte)		6	

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

Cód. 2025-09757