

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 1225

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 30 de abril de 2025 de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2024-2027"

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2024-2027, código de convenio número 16000145011981 con vigencia desde el día 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2027, que fue suscrito el 2 de abril de 2025, de una parte por CCOO de Castilla la Mancha, UGT-FICA de Castilla la Mancha y sus respectivos sindicatos provinciales de Cuenca, en representación de las personas trabajadoras y las organización empresaria CEOE-CEPYME CUENCA, y representantes de la Asociación Provincial de Empresas de la Madera de la Provincia de Cuenca (AEMAC) por la representación empresarial y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CUENCA VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2024-2027

El Convenio Colectivo de la Madera de la provincia de Cuenca ha sido negociado y suscrito, entre la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLT), CCOO de Castilla la Mancha, UGT-FICA de Castilla la Mancha y sus respectivos sindicatos provinciales de Cuenca, y las organizaciones Empresarial CEOE-CEPYME CUENCA, y representantes de la Asociación Provincial de Empresas de la Madera de la Provincia de Cuenca (AEMAC), al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los Artículos 83 y 84 de dicho texto legal.

NOTA PREVIA SOBRE TERMINOS DE GENERO

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajadores", se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, y categorías profesionales, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

CAPITULO I ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO**Artículo. 1.º Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores de la provincia de Cuenca, así como a los que en lo sucesivo pudieran establecerse, siendo de aplicación igualmente a aquellas Empresas con centro de trabajo en esta Provincia, aunque su domicilio social radique en otra.

Artículo 2º Ámbito funcional.

Por el presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera y del mueble que se relacionan y detallan en el **anexo I** del mismo, que tengan establecido o establezcan durante el período de vigencia del presente Convenio un centro o centros de trabajo en la provincia de Cuenca, y los trabajadores adscritos a las plantillas de los mencionados centros de trabajo.

Artículo. 3º Ámbito Temporal.

El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027 retrotrayéndose a aquella fecha todos los efectos del mismo.

CAPITULO II DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO**Artículo. 4º Denuncia.**

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciando automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada. No obstante, la mesa negociadora podrá iniciar las deliberaciones con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado

Artículo. 5º Prórroga.

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, e iniciadas las negociaciones del nuevo convenio provincial, este será de aplicación en todo su contenido normativo hasta la fecha de la firma del nuevo convenio

Artículo 6 º Absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual conforme a la legislación vigente, y a lo previsto en el presente convenio con carácter particular.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

Artículo 7º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidos a título personal por las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio

CAPITULO III CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS**Artículo 8.- Estructura económica.**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial, conforme a las tablas salariales adjuntas al presente convenio.

Artículo 9.- Salario base.

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

Se establece para cada categoría profesional un salario base, que queda fijado en la columna de la tabla de salarios del anexo II.

Artículo 10.- Plus Convenio por día trabajado.

Con la firma del presente convenio, el plus de Asistencia o Convenio (antigua redacción), pasa a denominarse exclusivamente como Plus de Convenio. El cual se devengará por día efectivo trabajado. La cuantía de dicho Plus queda fijada en la columna de la tabla de salario anexo II.

Artículo 11.- Plus de Asistencia.

El denominado plus de transporte (según redacción del anterior convenio) pasa con la firma del presente convenio a denominarse Plus de asistencia, y será el que figura en la tercera columna de las Tablas salariales (anexo II) y que se percibirá por día efectivamente trabajado.

Este plus de asistencia se abonará también los sábados, aunque existan casos en que por organización funcional interna de la Empresa no se trabaje ese día, al distribuir la jornada laboral entre los restantes días de la semana.

En las empresas con jornada partida habitual, y en los casos de contrato a tiempo parcial, cuando la distribución de la jornada parcial se lleve a cabo sólo durante la mañana o solo durante la tarde, este plus se abonará por mitad.

Artículo 12. Complemento de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Tal y como se indica en el artículo 19 bis, se acuerda que para fijar criterios homogéneos a todas las empresas de aplicación del convenio, y con efectos desde el 1 de enero de 2025, no podrán computarse a los efectos de alcanzar o no el SMI vigente en cada momento, los complementos regulados en el presente artículo (nocturnidad, penosidad, peligrosidad o toxicidad).

Nocturnidad. -

Para la jornada realizada en horario nocturno, es decir, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y salvo que el salario específicamente se haya establecido atendiendo la naturaleza de dichas horas, se establece un plus del veinticinco por ciento-25%-, que incrementará el valor del salario base del presente convenio.

Penosidad, toxicidad o peligrosidad.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas y peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si éstas se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15 por ciento, aplicado al tiempo realmente trabajado.

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

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

Artículo 13.- Complemento de antigüedad.

Desde el 1 de enero de 2010 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido. No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 1 de enero de 2010 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 14.- Complementos personales.

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

Artículo 15.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

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

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

Artículo 16.- Ropa de Trabajo.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se les proporcione por parte de la Empresa, dos equipos anuales, consistentes cada uno de ellos en mono o pantalón y camisa, La empresa, entregara al trabajador otro equipo siempre que se acredite su necesidad.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias.

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

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias de treinta días cada una, a razón de salario Convenio, mas antigüedad consolidada (esta última sólo a los trabajadores que la tuvieran), que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre.

Se devengarán por semestres naturales, es decir la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio de la misma.

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 haberes.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada.

Cuando por causas excepcionales hayan de realizarse horas extraordinarias, bien vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños urgentes, bien por riesgos de pérdidas de materia prima o por necesidades de producción u organizativas, ausencias imprevistas u otras circunstancias de este mismo carácter, el salario hora será incrementado en el 75%.

En función del objetivo de empleo, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En caso de ser compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos de lo previsto en el artículo 35.2. del Estatuto de los Trabajadores".

La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias a realizar, especificando las causas y en su caso la distribución por Secciones

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, pudiendo cualquiera de las partes acudir a la Jurisdicción Social en caso de discrepancia sobre dicho carácter y naturaleza.

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

Hora Ordinaria: (salario base de 425 días + plus convenio de los días efectivos trabajados + plus asistencia de los días efectivos trabajados + antigüedad consolidada/1752 horas).

También computarán a efectos de la determinación del precio hora ordinaria los posibles complementos que el trabajador pudiese percibir (tales como nocturnidad, penosidad, peligrosidad, ...), siempre que la hora extraordinaria a retribuir se realice en dichas circunstancias de nocturnidad, penosidad, peligrosidad, ...

Artículo 19.- Incremento salarial.

Debido a las subidas del SMI de los últimos años, y la incidencia que dicho SMI ha originado en las categorías profesionales, por parte de la Mesa Negociadora del presente convenio se ha procedido a realizar unas tablas salariales nuevas para el 2024. Los importes de esta nueva tabla salarial 2024 es la que sirve de referencia para la aplicación de los porcentajes de subida salarial de los posteriores años, habiéndose alcanzado acuerdo de salarios e incrementos salariales para los sucesivos años en los siguientes términos:

Para el año 2024, operan las nuevas tablas publicadas en el anexo II, se establece en concepto de atrasos para dicho año 2024 y para todas las categorías y grupos una cantidad fija lineal y proporcional a la jornada de 250 €, la cual no podrá ser compensada o absorbida.

Para el año 2025 incremento del 4 %, que se aplicará sobre los conceptos de Salario Base, Plus de Convenio y Plus de Asistencia de la nueva tabla salarial de 2024, con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 incremento del 3 %, sobre los conceptos de Salario Base, Plus de Convenio y Plus de Asistencia, de las tablas del año 2025.

Para el año 2027 incremento del 3 %, sobre los conceptos de Salario Base, Plus de Convenio y Plus de Asistencia, de las tablas definitivas del año 2026.

Cláusula de revisión salarial tablas 2026: Si la suma de la variación media anual del IPC real de los años 2025 y 2026 superase el porcentaje de subida del 7 % pactado para los dos años, se aplicará la diferencia existente, con el tope de un 1 %, como incremento de las tablas del 2026. Incremento que determinará la tabla definitiva del 2026 y que servirá como referencia para la determinación de la tabla 2027. Dicha diferencia no generará atrasos, es decir, servirá para el calculo de la tabla 2027 pero las posibles diferencias entre lo abonado en 2026 y la tabla definitiva, no se abonarán como atrasos.

Cláusula de revisión salarial tablas 2027: Si variación media anual del IPC real del año 2027 superase el porcentaje de subida del 3 % pactado, la tabla 2027 se incrementará en dicha diferencia con el tope de un 0,5 %, como incremento de las tablas del 2027. Incremento que determinará la tabla definitiva del 2027 y que servirá como referencia para la negociación de las nuevas tablas que pudiesen operar en 2028. Dicha diferencia no generará atrasos, es decir, servirá como tablas de referencia para la negociación 2028.

Atrasos: Las cantidades que se puedan generar en concepto de atrasos, como consecuencia de la aplicación de los nuevos precios, se deberán abonar y hacer efectivas dentro de los dos meses posteriores a la publicación del presente convenio.

Considerando que en el momento de la firma de presente Convenio no ha sido firmado, un nuevo Convenio Colectivo Estatal de la Madera, el cual tiene como materia reservada la fijación de incrementos salariales, las partes firmantes de este convenio colectivo convienen que los incrementos salariales suscritos y recogidos en este artículo se consideren "a cuenta" de los que puedan resultar de un acuerdo estatal posterior, regularizando tanto al alza como a la baja los incrementos salariales pactados. A tal efecto se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de este convenio.

Si el resultado de los incrementos pactados a nivel estatal fuera a la baja, no procederá devolución alguna de cantidades, si bien se tendrá en cuenta una vez fijado el incremento para el siguiente año reduciendo este en la cuantía que corresponda. En caso de que fuera al alza, se revisara y regularizaran los salarios en los porcentajes acordados a nivel estatal.

Art. 19. Bis.- Complemento a SMI.

Si, a tenor de lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los trabajadores, la retribución de algún trabajador, calculada individualmente en su cómputo y en conjunto anual, quedara por debajo del SMI fijado y en vigor en cada momento mediante el correspondiente Real Decreto o norma que lo pudiera afectar, la empresa deberá incluir en el recibo de salarios un complemento denominado "Complemento SMI", cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI mensual.

A efectos de determinar si la retribución de algún trabajador pueda quedar por debajo o no del SMI, según lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda que, para fijar criterios homogéneos a todas las empresas de aplicación del convenio, y con efectos desde el 1 de enero de 2025, no podrán computarse a tal efecto, los complementos regulados en el art 12 del presente convenio (nocturnidad, penosidad, peligrosidad o toxicidad).

CAPITULO IV TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20.- Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio Colectivo será de 1752 horas.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo, respetando el resto de las condiciones establecidas en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21- Calendario Laboral.

Cada empresa negociara libremente-con los representantes de los trabajadores o con los mismos en caso de no existir estos- el calendario laboral para cada año con sujeción no obstante a lo dispuesto en este Convenio, y a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollan en materia de jornada.

Si como consecuencia del cumplimiento del calendario laboral, y a tenor de la jornada máxima anual pactada, se produjera un exceso de jornada, ésta se compensará con días completos de descanso, salvo en los supuestos en los que el exceso no llegue a alcanzar una jornada completa de trabajo, en cuyo caso, se abonarán como horas extraordinarias. A los efectos de cómputo de jornada y exceso, solo se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 22. Vacaciones.

Se establece como vacaciones anuales, 30 días naturales para todas las categorías/grupos profesionales. La retribución a percibir en vacaciones comprenderá el promedio de los últimos once meses inmediatamente anteriores al disfrute, de la totalidad de las retribuciones percibidas en concepto de salario base, plus de convenio, plus de asistencia y antigüedad consolidada en su caso.

El tiempo de disfrute de vacaciones será proporcional al tiempo de servicio en la empresa.

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

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

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final en que se hayan originado.

CAPITULO V PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo.23 Licencias, Permisos y Excedencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones y por los motivos que se detallan en el cuadro de permiso y licencias que se adjunta como Anexo III de este Convenio.

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

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, justificando esa convivencia mediante certificación del registro de parejas o uniones de hecho.

Cuando el motivo del permiso sea la hospitalización de pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, será necesario para tener derecho al citado permiso, que el causante del mismo sea internado y por lo tanto exista pernoctación del enfermo en el centro hospitalario

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo.23 BIS Acumulación Lactancia

En los supuestos que la persona trabajadora opte por la acumulación de la lactancia en jornadas completas, en virtud del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva, la misma se disfrutará en 16 días laborables.

Artículo 24.- Excedencia Forzosa.

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

Artículo 25.- Excedencia Voluntaria.

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

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

Artículo 26.- Excedencia por cuidado de Familiares e hijos.

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

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Artículo 27.- Disposiciones comunes para las excedencias.

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

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

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

CAPITULO VI EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**Artículo 28.-Preavisos y Cesés.**

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

CAPITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 29.- Faltas y Sanciones.**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 30.- Faltas leves.

1º. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2°. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3°. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros/as de trabajo, será considerada como grave o muy graves.

4°. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5°. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6°. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7°. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8°. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a ni para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9°. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10°. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los interesados/as.

Artículo 31.- Faltas Graves.

1°. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2°. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3°. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4°. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador/a.

5°. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6°. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7°. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.

8°. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9°. La imprudencia en el trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a u otros/as, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10°. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11°. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12°. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores/as sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13°. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14°. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15°. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16°. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17°. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18°. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19°. No informar con la debida diligencia a sus jefes/as, al empresario/a, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20°. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador/a utilice.

21°. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22°. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 32.- Faltas muy Graves

1°. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2°. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3°. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4°. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5°. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6°. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7°. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8°. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9°. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10°. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11°. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

12°. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores/as o daños para las instalaciones.

13°. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14°. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15°. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16°. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17°. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18°. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19°. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20°. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21°. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22°. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23°. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 33.- Graduaciones de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, o pone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/as sindicales, si los hubiere.

CAPITULO VIII CONTRATACIÓN

Artículo 34- Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el art. 11 E.T.

Artículo 35- Contratación Temporal por Circunstancias de la Producción.

Con carácter especial las Empresas podrán realizar los contratos de duración determinada previstos en el Apartado 1-b del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se produzcan este tipo de contratación en base exclusiva a las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de pedidos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

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

A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio.

Artículo 36.- Contrato para obra o servicio determinado. -Suprimido en base a la nueva normativa laboral-

Artículo 37.- Jubilación Parcial.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, cuando éste cumpla con la edad y los requisitos para solicitar la jubilación parcial, según la legislación estatal vigente, podrá celebrarse un contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial.

Ambas partes acordarán igualmente el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

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

Artículo 38. Legislación subsidiaria o supletoria en materia de contratación.

En lo no recogido expresamente en el presente Convenio respecto a la contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Estatal de la Madera en vigor y demás legislación vigente al respecto.

Cualquier variación o modificación normativa en materia de contratación será de aplicación automática entre las partes firmantes del presente Convenio, sin que en ningún caso lo aquí dispuesto pueda controvertir la legislación estatal en materia de contratación

CAPITULO IX PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 39. Prevención de Riesgos Laborales.

En esta materia, tanto los trabajadores como las empresas cumplirán adecuadamente y con rigor lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, y cuantas demás disposiciones regulen esta materia.

Artículo 40. Vigilancia de la salud

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición.

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

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar.

Asimismo, se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

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

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero (RCL 1997, 208) , por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

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

CAPITULO X INVALIDEZ PERMANENTE O MUERTE DEL TRABAJADOR E INCAPACIDAD TEMPORAL**Artículo 41.- Indemnización en caso de muerte o Invalidez Permanente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.**

Cuando como consecuencia de un accidente laboral sobrevenga a un trabajador la muerte o se le declare por los organismos competente, en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, la Empresa entregara a los herederos de aquel o al propio trabajador en el supuesto de invalidez, una cantidad a tanto alzado de veinticuatro mil euros (24.000€)

Para ello las Empresas concertaran con Compañías Aseguradoras póliza que cubra dicha prestación.

Artículo 42. Incapacidad laboral

A todo trabajador que este en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará por la Empresa un complemento que suponga el cien por cien del salario del presente Convenio, mientras permanezca la situación de Incapacidad temporal, si bien el comienzo del pago de dicho complemento se producirá a partir del sexto día desde la fecha de la baja médica, siendo el periodo máximo de percepción de dicho complemento hasta alcanzar los 365 días, y siempre y cuando se mantenga la relación laboral.

En el supuesto de que el trabajador/a sufriera una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa le abonará un complemento hasta alcanzar el ochenta y cinco por ciento (85%) del salario del presente convenio, devengándose este complemento a partir del día vigésimo primero (21) desde la fecha de la baja médica, y durante un periodo máximo de veinticinco días (25) de cobertura.

En el caso de que el trabajador tuviera una incapacidad temporal produciéndose además la hospitalización de este, como consecuencia de enfermedad común, la empresa deberá abonar al trabajador/a el 50% de su salario durante los tres primeros días de la incapacidad.

XI SINDICATOS, COMISIÓN PARITARIA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL CONFLICTOS**Artículo 43.-De los Sindicatos.**

La Asociación Empresarial admite la convivencia de que todas las Empresas afiliadas consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios/as.

Artículo 44.-Comisión Paritaria y Solución extrajudicial de Conflictos.

Para resolver cuantas dudas puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria, la cual estará integrada por dos vocales de la Asociación de Empresarios, y dos vocales por los Sindicatos (uno por cada Sindicato firmante del presente Convenio).

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser instadas por las partes y transcurrido el período de deliberaciones ante el JURADO LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA.

El domicilio de la Comisión Paritaria quedará establecido en la Delegación Provincial en Cuenca del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha, sito en Parque San Julián 13, 2ª planta, CP. 16071 Cuenca y teléfono 969 17 98 17.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al sistema de Mediación y Arbitraje previsto en el "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (ASEC) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Artículo 45.- Legislación subsidiaria aplicable.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, en el Convenio Estatal de la Madera en vigor, y demás legislación vigente de aplicación

CAPITULO XII CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 46. Descripción de las funciones de los grupos profesionales. 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 realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si a la firma del presente convenio y correspondiente clasificación profesional, algún trabajador tuviera acordada la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo funcional, se seguirá manteniendo ese acuerdo, y su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente vendrá determinado por aquel en el que desempeñe las funciones propias de este durante mayor tiempo, en base a lo dispuesto en el art 22.4 del ET.

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.

1.4 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. Dentro de dicha división de Operarios, atendiendo al lugar y singularidad de la prestación de servicios se distingue entre Operario de Monte y Operario de Fabrica.

1.5 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 artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

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

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

II. Iniciativa/autonomía.

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

Debe tenerse en cuenta:

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

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

III. Complejidad.

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

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

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

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

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

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

V. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

Aplicación a otros ámbitos:

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.
2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.
3. A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

47. Clasificación profesional. Grupos Profesionales.**GRUPO PROFESIONAL 1 - Criterios generales:**

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

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

Formación:

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

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

- Tareas.

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

- 1.º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- 3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4.º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
- 5.º Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6.º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 7.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
- 8.º Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2 - Criterios generales:

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

Formación:

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

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

- Tareas.

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4 - Criterios generales:

Aquellos 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, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

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

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

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

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, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 6 - Criterios generales:

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

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

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

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

48. Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo previsto en el Art. 46 de este convenio.

CAPITULO XIII PLAN DE IGUALDAD**49. Planes de Igualdad.**

De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y contará para su elaboración con ésta. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la legislación vigente en la materia, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando las empresas obligadas a facilitarla en los términos establecidos en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El diagnóstico de situación se referirá al menos a las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico de situación, elaborado en los términos establecidos en el Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, relativo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico.

Igualmente deberán diagnosticarse, en los términos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en el seno de la comisión negociadora a efectos de la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

Será competencia de la comisión negociadora la negociación y elaboración del plan de igualdad de la empresa, así como el diagnóstico previo de situación. El acceso a la información y documentación necesaria para la elaboración del diagnóstico se efectuará en los términos y con derechos y obligaciones recogidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, su vigilancia y seguimiento se realizará en los términos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los apartados anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

50. Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

51. Acoso sexual; acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

52. Protocolo LGTBI

Declaración de principios

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes firmantes de este convenio pretenden con este acuerdo mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y a las personas trabajadoras de las mismas independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

Las empresas podrán adoptar su propio protocolo y las medidas que consideren oportunas siempre que estén acordadas con la RLT.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir;

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)
3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por fobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora (en adelante CI) podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras o en ausencia de ésta, por personas trabajadoras designadas o elegidos entre ellas. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso lgtbi por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o

algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testimoniales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencia-

lidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelales que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo etc.)

MEDIDAS PROTOCOLO LGTBI

Medidas acceso al empleo

- Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en las empresas.
- La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimiento utilizados para la selección y contratación.
- Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas lgtbi especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.
- Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Medidas clasificación y promoción profesional

- Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas lgtbi, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas lgtbi por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).
- Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.
- En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Medidas formación, sensibilización y lenguaje

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas Lgtbi recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.
- En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.
- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbi-fobia como un riesgo para la salud.

Medidas entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.
- Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

CAPITULO XIV OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional primera.

En el caso de que se retome la negociación Estatal de la Madera, y se publique el convenio colectivo estatal, y como consecuencia del mismo se establezcan salarios mínimos por grupos profesionales, no serán de aplicación automática al Convenio Colectivo Provincial de Cuenca hasta, tanto en cuanto, la Comisión Paritaria de este convenio no alcance un acuerdo sobre esta materia, una vez analizadas las consecuencias y alcance de dichos salarios mínimos sobre el Convenio Provincial.

Disposición Adicional segunda: Procedimiento de solución de discrepancias por aplicación del artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores/as solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia o improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el JURADO ARBITRAL DE CASTILLA LA MANCHA.

ANEXO I

AMBITO FUNCIONAL.

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.

25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas y briquetas.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.
39. Y será de aplicación también, aun no fabricando directamente los productos expresados en los puntos anteriores, aquellas empresas que dichos productos los adapten, ajusten e instalen.

Nota. Si, como consecuencia de la adición de este punto 39, en una empresa se viniese aplicando otro convenio, para que pueda producirse el cambio de convenio de aplicación, dicho cambio deberá ser pactado y consensuado con la representación legal de los trabajadores de existir, o con la plantilla si esta no existiese. Y en todo caso se podrá elevar consulta a la comisión paritaria del convenio.

ANEXO II

TABLA 2024

	OPERARIO FABRICA	OPERARIO MONTE	TECNICO	EMPL. OFICINA-ADMON	SALARIO BASE / DIA	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA
GRUPO 1			Director, Ingeniero		33,96 €	5,22 €	4,50 €
GRUPO 2			Ing. Técnico Grado Medio		33,55 €	5,16 €	4,50 €
GRUPO 3	Encargado	Encargado Monte		Jefe Administración	33,18 €	5,10 €	4,50 €
GRUPO 4	Encargado Sección	Jefe Cuadrilla			32,80 €	4,94 €	4,50 €
GRUPO 5 NIVEL I	Conductor camión Afilador 1ª Aserrador Oficial 1ª	Conductor camión Talador Monte Tractorista Monte		Oficial 1º / Administrativo	32,53 €	4,94 €	4,50 €
GRUPO 5 NIVEL II	Oficial 2ª Aserrador 2ª Tractorista Fabrica	Tronzador Cablista Oficial 2ª		Oficial 2ª / Auxil. Admivo	32,20 €	4,77 €	4,50 €
GRUPO 6	Peón especialista Oficial 3ª	Oficial 3ª		Oficial 3ª	31,70 €	4,63 €	4,50 €

TABLA 2025

	OPERARIO FABRICA	OPERARIO MONTE	TECNICO	EMPL. OFICINA-ADMON	SALARIO BASE / DIA	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA
GRUPO 1			Director, Ingeniero		35,32 €	5,43 €	4,68 €
GRUPO 2			Ing. Técnico Grado Medio		34,89 €	5,37 €	4,68 €
GRUPO 3	Encargado	Encargado Monte		Jefe Administración	34,51 €	5,30 €	4,68 €
GRUPO 4	Encargado Sección	Jefe Cuadrilla			34,11 €	5,14 €	4,68 €
GRUPO 5 NIVEL I	Conductor camión, Afilador, Aserrador 1ª Oficial 1ª	Conductor camión Talador Monte Tractorista Monte		Oficial 1º / Administrativo	33,83 €	5,14 €	4,68 €
GRUPO 5 NIVEL II	Oficial 2ª Aserrador 2ª Tractorista Fabrica	Tronzador Cablista Oficial 2ª		Oficial 2ª / Auxil. Admivo	33,49 €	4,96 €	4,68 €
GRUPO 6	Peón especialista Oficial 3ª	Oficial 3ª		Oficial 3ª	32,97 €	4,82 €	4,68 €

TABLA 2026

	OPERARIO FABRICA	OPERARIO MONTE	TECNICO	EMPL. OFICIA-ADMON	SALARIO BASE / DIA	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA
GRUPO 1			Director, Ingeniero		36,38 €	5,59 €	4,82 €
GRUPO 2			Ing. Técnico Grado Medio		35,94 €	5,53 €	4,82 €
GRUPO 3	Encargado	Encargado Monte		Jefe Administración	35,54 €	5,46 €	4,82 €
GRUPO 4	Encargado Sección	Jefe Cuadrilla			35,14 €	5,29 €	4,82 €
GRUPO 5 NIVEL I	Conductor camión, Afilador, Aserrador 1ª Oficial 1ª	Conductor Camión Talador Monte Tractorista Monte		Oficial 1º / Administrativo	34,85 €	5,29 €	4,82 €
GRUPO 5 NIVEL II	Oficial 2ª Aserrador 2ª Tractorista Fabrica	Tronzador Cablista Oficial 2ª		Oficial 2ª / Auxil. Admivo	34,49 €	5,11 €	4,82 €
GRUPO 6	Peón especialista Oficial 3ª	Oficial 3ª		Oficial 3ª	33,96 €	4,96 €	4,82 €

TABLA PROVISIONAL 2027 HASTA VER IPC TOTAL REAL DE 2025-2026

TABLA 2026 + REVISION IPC 2025+2026 CON TOPE 1% + 3%

	OPERARIO FABRICA	OPERARIO MONTE	TECNICO	EMPL. OFICIA-ADMON	SALARIO BASE / DIA	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA
GRUPO 1			Director, Ingeniero		37,47 €	5,76 €	4,97 €
GRUPO 2			Ing. Técnico Grado Medio		37,02 €	5,69 €	4,97 €
GRUPO 3	Encargado	Encargado Monte		Jefe Administración	36,61 €	5,63 €	4,97 €
GRUPO 4	Encargado Sección	Jefe Cuadrilla			36,19 €	5,45 €	4,97 €
GRUPO 5 NIVEL I	Conductor camión, Afilador, Aserrador 1ª Oficial 1ª	Conductor camión Talador Monte Tractorista Monte		Oficial 1º / Administrativo	35,89 €	5,45 €	4,97 €
GRUPO 5 NIVEL II	Oficial 2ª Aserrador 2ª Tractorista Fabrica	Tronzador Cablista Oficial 2ª		Oficial 2ª / Auxil. Admivo	35,53 €	5,26 €	4,97 €
GRUPO 6	Peón especialista Oficial 3ª	Oficial 3ª		Oficial 3ª	34,98 €	5,11 €	4,97 €

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Conceptos a devengar									
Motivo de licencia	Tiempo máximo	Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. P. trab	Comp no sal.	Justificantes
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	Tres días laborales, ampliables un día más laborable en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella **	Cinco días laborales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.

Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Se estará a lo regulado en el artículo 37.4 del ET en lo referente a la reducción y al art. 23 bis de este convenio en el supuesto de acumulación en jornadas completas.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo, padre o madre.	Un día	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
Renovación del DNI.	El tiempo indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.	El tiempo indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	

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

(**) Corresponde al propio trabajador acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado médico expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

En lo no dispuesto en este cuadro se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Por CCOO:

Fdo: Juan Carlos Garcia Montoya

Fdo: Rocío Ibáñez Monedero

Fdo. Angel Andrés Cuenca Polo

Fdo. Mario Serrano del Moral

Por UGT:

Fdo: Jesús Lain Calleja

Fdo. Benito Jerónimo Cámara Villasevil

Fdo. Dionisio Cañas Vergaz

Fdo. Diana Redondo Osorio

Fdo. Iván Garcia Martinez.

Por AEMAC:

Fdo: David Serrano Cruz.

Fdo. Diego Ruiz Yuste

Fdo: Jesús Antonio Serrano Andrés

Fdo. Antonio Colmena Espejo