Convenio Colectivo Industria de La Madera y Corcho de Santa Cruz De Tenerife

ÁREA	Santa Cruz De Tenerife	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	38000305011982	**ACTUALIZACIÓN**	2013/11/08
VIGENCIA	2012/01/01 — 2015/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 147		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-de-la-madera-y-corcho-de-santa-cruz-de-tenerife/		

Resumen

Convenio Colectivo Industria De La Madera y Corcho. Última actualización a: 08-11-2013 Vigencia de: 01-01-2012 a 31-12-2015. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 147.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP núm. 147, viernes 8 de noviembre de 2013)

Código 38000305011982.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Madera y Corcho de Santa Cruz de Tenerife, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (RECON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de

Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

Capítulo I. Partes firmantes, legitimación y eficacia.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Madera, de una parte, como representación laboral, la Federación Provincial del Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), y, de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de Carpintería, Tapicería y Ebanistería de Santa Cruz de Tenerife (ASCARTE), Asociación Tinerfeña de Empresas Comerciales de suministro para la Construcción y la Industria (ATECO), Federación Canaria de Empresarios, Profesionales y Emprendedores (FECEPE), Confederación Canaria de Empresarios, Profesionales y Emprendedores (CONCEPE), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Capítulo II. Ámbitos de aplicación.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo 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 IV Convenio Estatal de la Madera

(Publicado en el B.O.E. nº 285 de 27 de noviembre de 2012).

Quedan incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, las empresas dedicadas a la actividad de la Industria de la Tapicería.

Asimismo el ámbito del presente Convenio Colectivo incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal el comercio de la madera, fabricación e instalación de estructuras de madera para la construcción en la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 4.- Ámbito personal.

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

En todo caso, el presente Convenio Provincial es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa y su relación laboral especial se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Igualmente, está excluido el personal que desempeñe el cargo de Consejero, en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta gestión de la empresa. Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo.

Artículo 5.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincial, y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a no fomentar la negociación colectiva en el ámbito de empresa.

Artículo 6.- Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2012 y

extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

2. El contenido normativo y salarial seguirán en vigor hasta que se negocie un nuevo Convenio Colectivo o sean revisadas sus tablas salariales.

3. A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

4. No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio (es decir, el 31 de diciembre de 2016) las partes no hubieren alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos por el Tribunal Laboral Canario.

Capítulo III. Vinculación, denuncia y prórroga.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 8.- Denuncia.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado 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 9.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por

las empresas al entrar en vigor de este Convenio.

Capítulo IV. Comisión paritaria.

Artículo 10.- Comisión paritaria.

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

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

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

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Metal Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT) calle Méndez Núñez, 84-Piso 4º 38001 Santa Cruz de Tenerife.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en los términos expuestos a continuación.

El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

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

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria

adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

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

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

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

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

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

Cuando sea preciso evacuar consultas a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo V. Formas y modalidades del Contrato y duración.

Artículo 11.- Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 12.- Periodo de prueba.

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

a) Grupo 1 y 2: Seis meses.

b) Grupos 3 y 4: Dos meses.

c) Grupo 5: Un mes.

d) Grupo 6 y 7: Quince días.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma

empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

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

Artículo 13.- Contratos Formativos y contratos en prácticas.

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

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

e) La retribución del trabajador en prácticas no será inferior al 70 ó al 90% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

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

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticuatro años que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema

educativo requerida para realizar concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

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

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

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

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo.

El 25% del total de la jornada se dedicará a formación teórica durante el primer año, siendo del 15% durante el según y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación.

Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

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

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

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en la tabla salarial de cada año de vigencia del presente convenio.

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

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

Artículo 14.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

2. Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

4. 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 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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

Artículo 15.- Contrato para obra o servicio determinado.

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

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

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

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 16.- Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

Artículo 17.- Preavisos y ceses.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

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

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

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

Grupos I a V: Un mes.

Grupos VI y VII: Quince días naturales.

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

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

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

Capítulo VI. Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos y Licencias.

Artículo 18.- Jornada laboral.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1752 horas, salvo que la negociación en el ámbito Sectorial Estatal fije otra jornada anual inferior.

La distribución de la jornada anual se fijará antes del 31 de enero de cada uno de los años anteriores.

Las empresas podrán distribuir la jornada a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular de acuerdo con los criterios fijados en el artículo 47 del Convenio Estatal de la Madera 2012-2013.

Artículo 19.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no compensable económicamente será de 30 días naturales, o la parte proporcional, si el tiempo en alta en la empresa fuese inferior a un año. El inicio de las mismas será siempre en día laborable que no sea viernes.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del periodo total.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa en el primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá la fecha que le corresponde, al menos, 2 meses antes del inicio de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de 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 iniciarlas, disfrutarlas o continuarlas, total o parcialmente por superponerse con el periodo de vacaciones previamente pactado durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo en el preciso momento en que finalice su incapacidad, salvo que de común acuerdo con la empresa fijen su disfrute en otro periodo. En ningún caso el disfrute de las vacaciones puede ser compensado económicamente, debiendo ser disfrutadas en todo momento siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones.

En el supuesto de que durante el periodo de vacaciones se produzca una Incapacidad Temporal 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 haya hayan transcurrido 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva

estacional de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Si no existiese acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 20.- Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III, cuadro de permisos y licencias, del presente convenio.

Capítulo VII. Retribuciones, Incremento Salarial, Indemnizaciones y Suplidos.

Artículo 21.- Retribuciones.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos de carácter salarial y no salarial.

1. Conceptos Salariales:

a) Salario Base: El salario base se devengara por día natural y su cuantía será la que se fije para cada año de vigencia del convenio, y vendrá contemplada en las tablas salariales del Anexo I.

b) Complemento Antigüedad: En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013.

c) Gratificaciones Extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de «paga de verano» y «paga de Navidad», serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre.

Las pagas devengarán por día natural:

– Verano, del 1 de enero al 30 de junio.

– Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de cada paga vendrá fijada para cada año de vigencia del convenio en las tablas salariales del Anexo I. A la misma se le añadirá la antigüedad consolidada que corresponda.

d) Vacaciones: Su importe comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de

las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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

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

e) Bolsa de Vacaciones: Los trabajadores fijos en plantilla percibirán por este concepto y coincidiendo con el inicio de sus vacaciones anuales, la cantidad que para cada año figure en las tablas salariales del Anexo I.

2. Conceptos no salariales.

f) Plus de distancia: Es la cantidad que percibe el trabajador para suplir los gastos ocasionados por la distancia que ha de recorrer desde el domicilio hasta el centro de trabajo, su cuantía será la que se fije para cada año de vigencia del convenio y vendrá contemplada en el Anexo I.

La falta de asistencia al trabajo sin justificar, llevará consigo aparejado el descuento de los conceptos de salario base y plus de distancia.

El expuesto sistema de sanciones a la falta de asistencia al trabajo se entiende aplicado sin perjuicio de las sanciones que en cualquier caso estén establecidas en las leyes y reglamentos, siendo incompatible la aplicación simultánea de ambas sanciones, esto es, la convenida más las que se establezcan en las disposiciones legales, debiendo el empresario elegir entre uno u otro sistema sancionador.

Artículo 22.- Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada categoría profesional por el número de horas anuales de trabajo establecidas para el año en cuestión.

Artículo 23.- Incrementos salariales.

En virtud de los acuerdos contenidos en el acta de la Comisión Paritaria Estatal de fecha 6 de septiembre de 2012 publicada en el B.O.E. nº 306 el 21 de diciembre de 2012, se establece para el año 2012 un incremento salarial del 1,5% sobre las tablas salariales de 2011 y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2012.

Para el año 2013 se establece un incremento salarial del 0,4% sobre las tablas salariales de 2012 con efectos 1 de enero de 2013.

Para los años 2014 y 2015 se actualizarán los salarios según los acuerdos que se alcancen en la negociación de ámbito Estatal.

Las tablas salariales y los atrasos que resulten de la aplicación de este artículo para los años 2012 y 2013 figuran como Anexo I y Anexo II del presente Convenio.

Artículo 24.- Revisión salarial.

Se aplicará la clausula de garantía salarial que establezca la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera que esté vigente.

Artículo 25.- Pago del salario.

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.- Complementos extra salariales.

Los complementos extra salariales de carácter periódico, tales como pluses de transporte, locomoción o distancia no podrán ser superiores al cuatro por ciento de las retribuciones anuales de las tablas salariales.

Artículo 27.- Reducción del absentismo.

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

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

colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

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

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

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito.

El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

Artículo 28.- Dietas y medias dietas.

Las dietas y medias dietas se ajustarán a lo regulado el artículo 65 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera siendo sus importes diarios para el año 2012 y 2013 los siguientes:

Dieta completa: 29,43 euros (por día natural).

Media dieta: 11,15 euros.

Dieta Interinsular: se aplicará cuando el trabajador sea desplazado fuera de la isla en la que vive, en este caso, la empresa tendrá que costear los gastos de transporte, alojamiento y alimentación del trabajador.

Para el resto de años de vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria del convenio fijará la cuantía a percibir por estos conceptos.

Artículo 29.- Complemento de I.T. y accidente laboral.

Las empresas abonarán a sus trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) con más de seis meses de antigüedad, la diferencia entre la prestación de la aseguradora de la contingencia que hubiere dado lugar a dicha situación y el 100% del salario del trabajador, cuando éste supere los 20 días continuados en I.T. y a partir del vigésimo primer día, entendiendo por salario los conceptos salariales, quedando excluidos los extra salariales.

En enfermedades inferiores a los 21 días continuados se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En los casos de hospitalización del trabajador, la empresa complementará hasta el 100% del salario desde el primer día, con independencia de las causas de hospitalización.

En los supuestos de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario, desde el primer día de la baja.

Artículo 30.- Seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Las empresas afectadas por el presente convenio, concertarán una póliza de seguro de accidente de trabajo, enfermedad profesional y muerte que garantice al trabajador o persona por él designada en dicha póliza, un capital de acuerdo con la siguiente escala:

Concepto: Cantidades.

Invalidez permanente parcial derivada de accidente no laboral: 33.700 €.

Invalidez permanente total derivada de accidente no laboral: 33.700 €.

Invalidez permanente parcial derivada de accidente laboral: 33.700 €.

Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 33.700 €.

Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 33.700 €.

Muerte accidente no laboral: 29.100 €.

Muerte accidente laboral: 33.700 €.

Invalidez permanente parcial derivada de enfermedad profesional: 33.700 €.

Invalidez permanente total derivada de enfermedad profesional: 33.700 €.

Invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad profesional: 33.700 €.

Gran invalidez derivada de enfermedad profesional: 33.700 €.

Muerte derivada de enfermedad profesional: 33.700 €.

Muerte natural (gastos de sepelio): 6.550 €.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Horas extraordinarias estructurales:

1) Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas y perdida o deterioro de la producción, o por cualquier causa o circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

2) El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no podrá exceder de 2 al día, 15 al mes, y 80 al año.

Retribución de las horas extras: El total de los conceptos de carácter salarial de un año dividido por el número de horas anuales, el importe resultante se incrementará con el 75% para todas aquellas que se realicen de lunes a viernes y las que se realicen en sábados, domingos o festivos tendrán un incremento del 150%.

Artículo 32.- Ropa y calzado.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, facilitarán a sus trabajadores dos mudas de ropa y calzado por año. Aquellos trabajadores que por las características del puesto de trabajo que desempeñen sufran un desgaste mayor de lo habitual en su ropa y calzado tendrán derecho a que se les repongan dichas prendas en función del deterioro real de las mismas, en cualquier caso nunca será inferior a las dos mudas a las que tiene derecho con carácter general.

Artículo 33.- Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

Se estará a lo regulado en el artículo 20 del Capítulo VI del Convenio Estatal del Sector de la Madera o el que estuviese vigente en cada momento.

Capítulo VIII. Salud Laboral.

Artículo 34.- Principios generales.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

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

Artículo 35.- Deberes de la empresa.

Los empresarios deberán garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores en todos los aspectos

relacionados con el trabajo.

Las empresas además de dar cumplimiento a la normativa vigente elaborarán un Plan de Prevención tendente a evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pueden evitar y combatir los riesgos en su origen.

Los Planes de Prevención se aprobarán en un órgano paritario entre las empresas y los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud), que será también el encargado de su evaluación. En caso de discrepancias, se someterán a la mediación de las autoridades sanitarias laborales cuyos informes y dictámenes serán vinculantes.

Artículo 36.- Información.

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

Artículo 37.- Derechos de los trabajadores.

1º) Mediante Acuerdos con los Comités de Seguridad y Salud. Las empresas establecerán los Planes de Formación de Salud Laboral, de carácter general para toda la plantilla. Dicho plan de Formación incluirá la formación teórica y práctica en materia de prevención a los trabajadores en el momento de su contratación (cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato), cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías.

Los trabajadores que realicen tareas con productos que puedan estar contaminados con pesticidas, tienen derecho a recibir información por parte de las empresas sobre clase de productos utilizados, toxicidad del mismo y sobre las medidas de protección que deben adoptarse. Siendo función de la empresa la vigilancia de que ellas se cumplan.

Esta Formación deberá repetirse periódicamente, si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la Formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2º) Los trabajadores afectados serán informados por las empresas y Comités de Seguridad y Salud de las valoraciones y controles de Medio Ambiente Laboral correspondientes a su puesto de trabajo.

Los trabajadores serán informados de las Medidas Técnicas de Prevención o Emergencia que hayan sido adoptadas por las empresas y aquellas que deba adoptar el propio trabajador, referidas principalmente a riesgos graves o inminentes.

3º) Los trabajadores serán informados de los resultados de los exámenes de salud que se les realicen, tanto de los exámenes anuales como aquellos que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos, pudiendo solicitar copia de los mismos.

Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio trabajador. Y sólo podrá utilizarse manteniendo la confidencialidad de los datos personales o en caso que exista

autorización del propio trabajador.

Los trabajadores recibirán de las empresas, el material de protección homologado y los útiles que precisen. Para la realización de cualquier tarea que requiera protección; tanto el material de protección como instrumentos y herramientas utilizadas se mantendrán en perfecto estado. En caso contrario el trabajador puede negarse a la realización de dichos trabajos.

4º) Los trabajadores podrán paralizar su actividad si existiese riesgo inminente del que se hubiese informado a su superior jerárquico, siempre que éste no hubiera adoptado las medidas de protección oportunas.

Se exceptúa de informar aquellas ocasiones en el que el trabajador no pudiera ponerse en contacto con sus superiores.

5º) La trabajadora que se encuentren en periodo de gestación y lactancia no desarrollará trabajos que representen riesgo para su hijo.

Artículo 38.- Deberes de los trabajadores.

Los trabajadores tienen la obligación de:

– Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales.

– Informar de inmediato sobre cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para su salud.

– Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la empresa siempre que proceda su utilización.

– No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo ni presentarse o permanecer en estado de embriaguez o de cualquier estado general de intoxicación.

– Seguir la enseñanza en materia preventiva.

Artículo 39.- Comités de seguridad y salud.

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

Con independencia de las facultades y competencias contempladas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, los Comités de Seguridad y Salud podrán:

– Promover la observancia de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

– Solicitar la colaboración de los Gabinetes de Seguridad y Salud u otras Instituciones Públicas dedicadas a las funciones de inspección de medidas de protección individuales y colectivas y de su implantación en los centros de trabajos.

– Proponer la adopción de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud o integridad física de los trabajadores.

– Podrá solicitar, con los informes técnicos precisos la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde estime un riesgo grave de accidente.

– El Comité podrá delegar parte de sus funciones en los representantes de los trabajadores que pertenecen al mismo, adjudicándoles el tiempo necesario para realizarlas.

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, especificas para la detección de las posibles alteraciones de la salud.

La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

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

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

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

– Alveolitis alérgica extrínseca.

– Asma laboral.

– Manipulación manual de cargas.

– Movimientos repetitivos.

– Neuropatías por presión.

– Ruido.

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

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

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

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

de prevención.

El reconocimiento médico:

1. Ficha médica: Que deberá incluir los datos de identificación, antecedentes personales y familiares, datos de vacunación respecto al tétanos, alergias, etc.

2. Ficha laboral: Historial Laboral, jornada de trabajo, enfermedades debidas al trabajo, accidentes de trabajo, etc.

3. Exploración física:

– Talla, peso y perímetro: Torácico, abdominal y escapular.

– Valoración de la capacidad pulmonar, espirometría.

– Visión: Valoración de las alteraciones de la visión.

– Audición: Audiometría (Personal en riesgos).

– Auscultación pulmonar y cardiaca. Pulsación y Tensión arterial.

– Electrocardiograma.

– Radiografía del tórax si precisa.

– Exploración abdominal.

4. Análisis complementarios: según riesgo.

5. Inmunizaciones: Vacunación al tétanos.

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

El servicio de prevención informará de las pautas de actuación ante los accidentes de trabajo.

Artículo 41.- Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en funciones especificas en materia de prevención de riegos en el trabajo.

Para el ejercicio de sus competencias, contempladas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención dispondrán de 20 horas mensuales.

Artículo 42.- Formación de los delegados de prevención.

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

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

Artículo 43.- Formación en materia preventiva.

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

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

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

Las materias que deberá contener este módulo son:

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

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

3. Planes de emergencia.

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

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

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

Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del R.D. 39/1997, de 17.01.97.

Artículo 44.- Salud, medio ambiente laboral y servicio de prevención mancomunado.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independiente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, prestando el servicio de Prevención Mancomunado Fecao Regional.

Asimismo, podrán constituirse servicios de prevención mancomunados en las empresas del sector incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y en los siguientes supuestos:

1) Entre aquellas empresas del sector que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

2) Podrá acordarse igualmente la constitución de servicios de prevención mancomunado entre aquellas

empresas del sector, siempre y cuando desarrollen su actividad en la misma isla del ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo.

3) Así mismo se aplicarán las restantes obligaciones en la normativa que regula los Servicios de Prevención Mancomunados.

4) En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado deberán constar las siguientes condiciones mínimas en que el servicio de prevención debe desarrollarse.

4.1. El Servicio de Prevención Mancomunado deberá asumir como mínimo tres de las especialidades preventivas pudiendo subcontratar el resto con aquel servicio de prevención ajeno que se acuerde en la Comisión de Seguridad y Salud establecida en el convenio.

4.2. Las especialidades que se prevé asumir son: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicosociología Aplicada e Higiene Industrial.

4.3. La dotación mínima de personal, instrumentación e instalaciones con los que cuente el servicio de prevención (propio y ajeno) deben cubrir adecuadamente la gestión preventiva de las empresas adscritas al mismo.

Con este fin se llevará a cabo un seguimiento semestral de la actividad preventiva desarrollada en cada una de las empresas.

Así mismo, anualmente, y dos meses antes de la fecha de extinción del contrato con el servicio de prevención ajeno, se llevará a cabo una evaluación de la gestión de dicha entidad con el fin de valorar si se renueva su contrato o se extingue el mismo y se contrata a otro servicio de prevención externo.

5) Los recursos mínimos para la actividad preventiva por especialidad debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Recursos para la actividad sanitaria (Vigilancia de la Salud) en el caso en el que se asuma como especialidad propia:

a. Todo el equipamiento, instrumental y locales sanitarios deberán estar autorizados por la Autoridad sanitaria competente de forma previa al inicio de su actividad.

b. Deberá contar con los equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo en las empresas atendidas y número de trabajadores/as.

c. Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal sanitario interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y promoción de la salud en el ámbito laboral de este personal.

d. Se considera Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por 1 Médico/a del Trabajo o de Empresa y un/a Enfermero/a de empresa, a jornada completa, siendo la asignación de recursos la siguiente:

1) Hasta 1.000 trabajadores, 2 Unidad Básica Sanitaria (UBS).

2) A partir de 1.000 trabajadores, se utilizará el criterio horas/trabajador/año.

2. Recursos para el resto de las actividades preventivas:

Con respecto al resto de recursos humanos por especialidad: hasta 300 trabajadores/as un técnico de nivel

superior siempre y cuando posea las 3 especialidades.

A partir de 300 trabajadores/as y hasta 500 trabajadores/ as: dos técnicos superiores siempre y cuando posea las 3 especialidades.

Teniendo siempre en cuenta que una misma persona puede asumir más de una especialidad preventiva.

A partir de 501 trabajadores y hasta 1.500 trabajadores 2 dos técnicos superiores de cada especialidad, tal y como se indica a continuación:

2 Técnicos Superiores en Seguridad Laboral.

2 Técnicos Superiores en Higiene Industrial.

2 Técnicos Superiores en Ergonomía.

2 Técnicos Superiores en Psicosociología Aplicada (con titulación de Licenciado/a en Psicología).

El Servicio de Prevención se podría complementar con técnicos de nivel intermedio por cada 1.000 trabajadores/as.

6) Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con:

– Análisis de situación de la empresa en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

– Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus procedimientos e instrucciones de desarrollo.

– Elaborar la propuesta anual de los Objetivos en la Prevención de Riesgos Laborales.

– Diseño de un método de gestión del sistema de prevención de riesgos laborales.

– Evaluación Inicial de riesgos laborales o revisión y actualización.

– Elaboración de propuesta de medidas preventivas así como del programa anual de acción preventiva mediante el establecimiento de prioridades en su adopción.

– Elaboración de información a proporcionar a los trabajadores/as, en relación con los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención, protección y de emergencias propuestas.

– Identificar la información y formación en PRL requerida por puesto de trabajo y/o actividad, establecer un Plan Anual Formativo y valorar los recursos dedicados a impartir dicha formación.

– Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de cumplimiento con el «Plan de Acción Preventiva » y con la programación de «Medidas correctoras y preventivas a adoptar», analizar las desviaciones detectadas y en su caso, adoptar las medidas encaminadas a subsanar dichas desviaciones.

– Realizar la investigación de los daños graves o importantes a la seguridad y salud de los trabajadores (investigación de accidentes y de enfermedades profesionales).

– Elaborar la «Memoria Anual del Servicio de Prevención».

– Realizar estudios específicos de Seguridad en el Trabajo.

– Realizar estudios específicos de Higiene Industrial (contaminantes físicos, químicos y biológicos).

– Estudios específicos de Ergonomía.

– Estudios específicos de Psicosociología Aplicada.

– Planificar las medidas de emergencias.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera: Convenio Estatal de la Madera y el Mueble.

Con carácter supletorio y en lo no pactado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera 2012-2013 o el que en su defecto esté en vigor.

Segunda: Aplazamiento del pago de los atrasos salariales.

Habida cuenta de las gravísimas dificultades por las que está atravesando el sector y reconociendo el esfuerzo económico realizado durante el período de vigencia del Convenio Colectivo 2007-2011 y al objeto de aunar esfuerzos y colaborar activamente en la reactivación del sector manteniendo el tejido industrial en los sectores de la madera y el mueble, las partes acuerdan que los atrasos que se producen por los incrementos salariales pactados, que para el año 2012 se calculen a partir del 1 de julio de 2012 y desde el 1 de enero de 2013 los incrementos de 2013. Los atrasos resultantes se abonaran durante los años 2014 y 2015 en cantidades iguales cada mes o en periodo inferior de tiempo si asi se pacta entre los trabajadores y la empresa.

Si se extinguiese la relación laboral antes de que los atrasos fuesen totalmente liquidados al trabajador, la empresa estará obligada al abono de las cantidades pendientes junto con la finiquito de liquidación.

Tercera: Conflictos Laborales.

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Cuarta: Clasificación Profesional.

Las partes signatarias acuerdan para el 2014 someter a materia de negociación la incorporación de nuevos perfiles profesionales, según la Clasificación Profesional contemplada en el Convenio Estatal de la Madera 2012-2013.

Quinta: Bolsa Vacaciones.

Las partes signatarias acuerdan para el 2014 someter a materia de negociación el concepto de Bolsa de Vacaciones.

Sexta: Convenio Regional de la Madera y el Mueble.

Las partes de esta Comisión Negociadora se comprometen a realizar las gestiones oportunas para alcanzar un acuerdo de negociación colectiva para el sector de madera en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

ANEXO I.- Tablas salariales.

TABLA SALARIAL AÑO 2012
(Con el 1,5%)

Grupos	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total Año	Salario Mínimo Garantizado
	OPERARIOS:						
4	Encargado	36,56 €	2,84 €	1.092,40 €	1.092,40 €	16.174,54 €	15.834,00 €
5	Oficial de 1ª	36,56 €	2,84 €	1.092,40 €	1.092,40 €	16.174,54 €	14.616,00 €
5	Oficial de 2ª	35,60 €	2,75 €	1.063,64 €	1.063,64 €	15.743,11 €	14.616,00 €
6	Ayudante Mayor	35,42 €	2,74 €	1.058,59 €	1.058,59 €	15.668,57 €	13.398,00 €
6	Ayudante Mayor 18 años	31,87 €	2,47 €	952,41 €	952,41 €	14.096,25 €	13.398,00 €
7	Peón	34,76 €	2,69 €	1.038,62 €	1.038,62 €	15.375,82 €	12.180,00 €
	Aspirante y Aprendiz	27,48 €	1,28 €	820,89 €	820,89 €	11.962,70 €	
	Contrato en formación primer año	26,57 €	2,07 €	793,86 €	793,86 €	11.759,16 €	
	Contrato en formación segundo año	30,12 €	2,34 €	899,66 €	899,66 €	13.323,35 €	
	Contrato en formación tercer año	33,65 €	2,62 €	1.005,49 €	1.005,49 €	14.887,64 €	
	EMPLEADOS:						
3	Jefe Administrativo	39,34 €	2,87 €	1.153,15 €	1.153,15 €	17.319,02 €	17.052,00 €
5	Oficial de 1ª	36,55 €	2,84 €	1.092,04 €	1.092,04 €	16.170,17 €	14.616,00 €
5	Oficial de 2ª	35,59 €	2,75 €	1.063,32 €	1.063,32 €	15.738,82 €	14.616,00 €
6	Auxiliar Administrativo	35,54 €	2,75 €	1.061,63 €	1.061,63 €	15.717,16 €	13.398,00 €
	Aspirante y Aprendiz	27,47 €	1,33 €	820,57 €	820,57 €	11.969,78 €	
	Contrato en formación primer año	26,65 €	2,08 €	796,38 €	796,38 €	11.795,73 €	
	Contrato en formación segundo año	30,20 €	2,34 €	902,24 €	902,24 €	13.357,76 €	
	Contrato en formación tercer año	33,76 €	2,63 €	1.007,55 €	1.007,55 €	14.934,28 €	

. Bolsa de Vacaciones (Art. 21 del Convenio Provincial)	225,40 €

TABLA SALARIAL AÑO 2013
(Con el 0,4%)

Grupos	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total Año	Salario Mínimo Garantizado
	OPERARIOS:						
4	Encargado	36,71 €	2,86 €	1.104,42 €	1.104,42 €	16.256,25 €	15.834,00 €
5	Oficial de 1ª	36,71 €	2,86 €	1.104,42 €	1.104,42 €	16.256,25 €	14.616,00 €
5	Oficial de 2ª	35,74 €	2,77 €	1.075,34 €	1.075,34 €	15.824,54 €	14.616,00 €
6	Ayudante Mayor	35,56 €	2,76 €	1.070,23 €	1.070,23 €	15.746,94 €	13.398,00 €
6	Ayudante Mayor 18 años	32,00 €	2,49 €	962,89 €	962,89 €	14.168,69 €	13.398,00 €
7	Peón	34,90 €	2,71 €	1.050,04 €	1.050,04 €	15.452,82 €	12.180,00 €
	Aspirante y Aprendiz	27,59 €	1,30 €	829,92 €	829,92 €	12.026,00 €	
	Contrato en formación primer año	26,68 €	2,09 €	802,59 €	802,59 €	11.818,45 €	
	Contrato en formación segundo año	30,24 €	2,36 €	909,56 €	909,56 €	13.392,26 €	
	Contrato en formación tercer año	33,78 €	2,64 €	1.016,55 €	1.016,55 €	14.964,84 €	
	EMPLEADOS:						
3	Jefe Administrativo	40,25 €	2,89 €	1.165,83 €	1.165,83 €	17.679,79 €	17.052,00 €
5	Oficial de 1ª	36,70 €	2,86 €	1.104,05 €	1.104,05 €	16.251,90 €	14.616,00 €
5	Oficial de 2ª	35,73 €	2,77 €	1.075,02 €	1.075,02 €	15.820,29 €	14.616,00 €
6	Auxiliar Administrativo	35,68 €	2,77 €	1.073,31 €	1.073,31 €	15.798,79 €	13.398,00 €
	Aspirante y Aprendiz	27,58 €	1,35 €	829,60 €	829,60 €	12.033,00 €	
	Contrato en formación primer año	26,76 €	2,10 €	805,14 €	805,14 €	11.854,72 €	
	Contrato en formación segundo año	30,32 €	2,36 €	912,16 €	912,16 €	13.426,42 €	
	Contrato en formación tercer año	33,90 €	2,65 €	1.018,63 €	1.018,63 €	15.011,05 €	

Bolsa de Vacaciones (Art. 21 del Convenio Provincial)	225,40 €

ANEXO II.- Atrasos.

ATRASOS (0,4%) DE 1 DE ENERO A 31 DE JULIO DE 2013

Grupos	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Total Atrasos
	OPERARIOS:				
4	Encargado	31,15 €	3,12 €	12,02 €	46,28 €
5	Oficial 1º	31,15 €	3,12 €	12,02 €	46,28 €
5	Oficial 2ª	30,33 €	3,07 €	11,70 €	45,10 €
6	Ayudante Mayor	30,18 €	3,06 €	11,64 €	44,88 €
6	Ayudante Mayor 18 años	27,15 €	2,90 €	10,48 €	40,53 €
7	Peón	29,62 €	3,03 €	11,42 €	44,07 €
	Aspirante y Aprendiz	23,41 €	2,21 €	9,03 €	34,65 €
	Contrato en formación primer año	22,64 €	2,67 €	8,73 €	34,04 €
	Contrato en formación segundo año	25,66 €	2,83 €	9,90 €	38,39 €
	Contrato en formación tercer año	28,67 €	2,99 €	11,06 €	42,72 €
	EMPLEADOS:				
3	Jefe Administrativo	33,52 €	3,14 €	12,68 €	49,34 €
5	Oficial de 1º	31,14 €	3,12 €	12,01 €	46,27 €
5	Oficial de 2ª	30,32 €	3,07 €	11,70 €	45,09 €
6	Auxiliar Administrativo	30,28 €	3,07 €	11,68 €	45,02 €
	Aspirante y Aprendiz	23,40 €	2,24 €	9,03 €	34,67 €
	Contrato en formación primer año	22,71 €	2,67 €	8,76 €	34,14 €
	Contrato en formación segundo año	25,73 €	2,83 €	9,92 €	38,48 €
	Contrato en formación tercer año	28,76 €	3,00 €	11,08 €	42,84 €

ATRASOS (1,5%) DE 1 DE JULIO DE 2012 A 31 DE JULIO DE 2013

Grupos	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total Atrasos
	OPERARIOS:					
4	Encargado	214,38 €	10,96 €	11,89 €	11,89 €	249,11 €
5	Oficial 1º	214,38 €	10,96 €	11,89 €	11,89 €	249,11 €
5	Oficial 2ª	210,41 €	10,96 €	11,57 €	11,57 €	244,52 €
6	Ayudante Mayor	206,44 €	10,96 €	11,52 €	11,52 €	240,44 €
6	Ayudante Mayor 18 años	186,59 €	10,96 €	10,36 €	10,36 €	218,28 €
7	Peón	202,47 €	10,96 €	11,30 €	11,30 €	236,03 €
	Aspirante y Aprendiz	162,77 €	5,48 €	8,93 €	8,93 €	186,11 €
	Contrato en formación primer año	154,83 €	8,22 €	8,64 €	8,64 €	180,32 €
	Contrato en formación segundo año	178,65 €	8,22 €	9,79 €	9,79 €	206,45 €
	Contrato en formación tercer año	197,41 €	10,96 €	10,94 €	10,94 €	230,25 €
	EMPLEADOS:					
3	Jefe Administrativo	166,74 €	10,96 €	12,55 €	12,55 €	202,79 €
5	Oficial de 1º	158,80 €	10,96 €	11,88 €	11,88 €	193,52 €
5	Oficial de 2ª	154,83 €	10,96 €	11,57 €	11,57 €	188,93 €
6	Auxiliar Administrativo	154,83 €	10,96 €	11,55 €	11,55 €	188,89 €
	Aspirante y Aprendiz	119,10 €	5,48 €	8,93 €	8,93 €	142,44 €
	Contrato en formación primer año	115,13 €	8,22 €	8,66 €	8,66 €	140,68 €
	Contrato en formación segundo año	131,01 €	8,22 €	9,82 €	9,82 €	158,86 €
	Contrato en formación tercer año	146,89 €	10,96 €	10,96 €	10,96 €	179,77 €

ATRASOS (0,4%) DE 1 DE ENERO A 31 DE JULIO DE 2013

Grupos	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Total Atrasos
	OPERARIOS:				
4	Encargado	31,15 €	3,12 €	12,02 €	46,28 €
5	Oficial 1º	31,15 €	3,12 €	12,02 €	46,28 €
5	Oficial 2ª	30,33 €	3,07 €	11,70 €	45,10 €
6	Ayudante Mayor	30,18 €	3,06 €	11,64 €	44,88 €
6	Ayudante Mayor 18 años	27,15 €	2,90 €	10,48 €	40,53 €
7	Peón	29,62 €	3,03 €	11,42 €	44,07 €
	Aspirante y Aprendiz	23,41 €	2,21 €	9,03 €	34,65 €
	Contrato en formación primer año	22,64 €	2,67 €	8,73 €	34,04 €
	Contrato en formación segundo año	25,66 €	2,83 €	9,90 €	38,39 €
	Contrato en formación tercer año	28,67 €	2,99 €	11,06 €	42,72 €
	EMPLEADOS:				
3	Jefe Administrativo	33,52 €	3,14 €	12,68 €	49,34 €
5	Oficial de 1º	31,14 €	3,12 €	12,01 €	46,27 €
5	Oficial de 2ª	30,32 €	3,07 €	11,70 €	45,09 €
6	Auxiliar Administrativo	30,28 €	3,07 €	11,68 €	45,02 €
	Aspirante y Aprendiz	23,40 €	2,24 €	9,03 €	34,67 €
	Contrato en formación primer año	22,71 €	2,67 €	8,76 €	34,14 €
	Contrato en formación segundo año	25,73 €	2,83 €	9,92 €	38,48 €
	Contrato en formación tercer año	28,76 €	3,00 €	11,08 €	42,84 €

ANEXO III.- Cuadro de permisos y licencias.

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p.trab	Comp., no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos. cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	sí	sí	sí	sí	sí	NO	NO	Libro de familia 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	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de 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 carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	

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

CALENDARIO 2013 (BOP núm. 56, miércoles 24 de abril de 2013)

Código 38000305011982.

Visto el texto del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Industria de la Madera y Corcho sobre Calendario Laboral para 2013, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (RECON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Por la representación empresarial:

Por ASCARTE:

D. Leocadio Rodríguez Reyes.

Asesora: D.ª Natalia Lorenzo González.

Por APYMEVO:

D. Fernando Plasencia García.

Asesora: D.ª Mª del Rosario Hernández González.

Por la representación de los trabajadores:

Por MCA-UGT:

D. Luis J. Fernández Aragón.

D. Conrado Plasencia Montesinos.

Por FECOMA-CC.OO.:

D. Agustín González Dorta.

D. Jesús Pérez Martín.

En Santa Cruz de Tenerife, siendo las 12:15 horas del día 17 de diciembre de 2012, se reúnen en la sede de Metal, Construcción y Afines de UGT las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de

las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el presente ámbito.

En base a lo establecido en el acta inicial, apartado tercero, punto 3.1 de fecha 28 de noviembre de 2012, se procede a negociar el acuerdo parcial sobre la Jornada Laboral para el año 2013.

Primero.– Se estudia la propuesta de calendario laboral para el año 2013 en base a:

a) La jornada anual, según el art. 46 y siguientes del Convenio Estatal IV Convenio Estatal de la Madera (B.O.E. 285 de 27.11.2012) que establece una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas para el año 2013.

b) Con fecha 17 de septiembre de 2012 se publicó en el Boletín Oficial de Canarias, el Decreto 78/2012 por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2013.

c) Con fecha 14 de diciembre de 2012 se publica en el Boletín Oficial de Canarias la Orden de 3 de diciembre de 2012, por la que se determinan las fiestas locales propias de cada municipio de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2013, por lo que se tomará como referencia 2 días no laborales para calcular el exceso que se produce en dicho ejercicio.

d) Tomar como referencia a efectos de vacaciones, 30 días naturales del mes de agosto, con un total de 168 horas que representan 21 días laborables.

Las partes, conforme a lo establecido alcanzan el siguiente acuerdo:

1. Fijar el calendario laboral para el año 2013 en los términos siguientes:

a) Que por lo expuesto el punto 1 anterior, se produce un exceso de jornada en cómputo anual de 72 horas, lo que representan 9 días laborales.

b) Establecer como no laborales a efectos de convenio los días siguientes:

1. Cinco (5) días siendo estos los siguientes:

11 de febrero, 31 de mayo, 16 de agosto, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

2. Cuatro (4) días de asuntos propios.

Los días de asuntos propios deberán solicitarse con una antelación mínima de 48 horas, éstos no podrán coincidir el mismo día más 50% de la plantilla.

Asimismo no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales, ni a las fechas determinadas en concepto de compensación de jornada señaladas en el apartado b.1).

Se podrá pactar entre empresa y trabajadores otra distribución distinta de los 9 días o 72 horas, compensándose por una reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas diarias entre los meses de julio, agosto y septiembre, hasta agotar las 72 horas.

En los municipios de la Provincia que sus fiestas locales coincidan en sábado, para compensar el exceso de horas que esto conlleva, será no laborable de convenio, el día hábil siguiente, salvo pacto en contrario.

Segundo.– Que la Mesa Negociadora dentro de la Negociación del Convenio Colectivo Provincial para la Industria de la Madera de S/C de Tenerife, ratifica mediante el presente acuerdo parcial, la distribución de la jornada laboral, para e ejercicio 2013, y da por concluida la negociación de este aspecto, por la inmediatez de

su aplicación, comprometiéndose a continuar con la negociación del resto del contenido a la mayor celeridad posible.

Tercero.– Delegar en D. Luis J. Fernández Aragón para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión y se procede a la firma en prueba de conformidad del presente Acuerdo, siendo las 14:45 horas, en la fecha y lugar indicados en el inicio.

ASCARTE.- APYMEVO.- MCA-UGT.- FECOMA CC.OO.

CALENDARIO 2014 (BOP núm. 43, lunes 31 de marzo de 2014)

Código 38000305011982.

Visto el texto del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de la Madera y Corcho de Santa Cruz de Tenerife, sobre jornada laboral para 2014, presentado en el Registro General de Convenios Colectivos (RECON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (B.O.E. 12.06.2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

ACTA INICIAL Y FINAL COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA.

Por la Representación Empresarial:

Por ASCARTE y ATECO:

D. José Manuel Cabrera Cruz.

Asesora: Dª Natalia Lorenzo González.

Por FECEPE y CONCEPE:

D. Sergio Gimón Rodríguez.

Por la Representación de los Trabajadores:

Por MCA-UGT:

D. Pascasio Z. Medina Sánchez.

D. Rayco S. Herrera Jiménez.

Asesor: D. Luis J. Fernández Aragón.

Por FECOMA-CC.OO:

D. Agustín González Dorta.

D. Jesús Pérez Martín.

En Santa Cruz de Tenerife, siendo las 10:15 horas del día 14 de febrero de 2014, se reúnen en la sede de Metal, Construcción y Afines de UGT las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial para la Industria de la Madera, se procede a negociar el acuerdo parcial sobre jornada laboral para el año 2014.

Primero.- Se estudia la propuesta de Calendario Laboral para el año 2014 en base a:

a) La Jornada anual pactada en el artículo 18 del vigente convenio colectivo provincial (B.O.P. nº 147 de 8 de noviembre de 2013 y en con consonancia con el IV Convenio Estatal de la Madera (B.O.E. nº 285 de 27.11.2012) donde se establece una jornada laboral máxima anual de 1752 horas.

b) Con fecha 29 de julio de 2013 se publicó en el Boletín Oficial de Canarias nº 144 (Decreto 74/2013, de 18 julio), por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2014 y las fiestas locales de sus municipios publicadas en el Boletín Oficial de Canarias nº 244 de 19 de diciembre de 2013, y computado el acuerdo del Convenio General del Sector, donde la jornada laboral anual establecida para el año 2014 es de 1752 horas.

c) Tomar como referencia a efectos de vacaciones, 30 días naturales del mes de agosto, con un total 168 horas, equivalentes a 21 días laborales.

Segundo.- Las partes, conforme a lo establecido alcanzan el siguiente acuerdo:

1. Fijar el calendario laboral para el año 2014 en los términos siguientes:

a) Que por lo expuesto el punto 1 anterior, se produce un exceso de jornada en cómputo anual de 72 horas lo que representan 9 días laborales.

b) Establecer como no laborales a efectos de Convenio y los días siguientes:

1. Seis (6) días siendo estos los siguientes: 03 de marzo, 02 de mayo, 13 de octubre, 03 de noviembre, 24 y 26 de diciembre.

2. Tres (3) días de Asuntos Propios.

Los 9 días anteriormente indicados serán compensados a razón de salario base y plus de distancia.

Los días de Asuntos Propios deberán solicitarse con una antelación mínima de 48 horas, éstos no podrán coincidir el mismo día más 50% de la plantilla. Asimismo no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales, ni a las fechas determinadas en concepto de compensación de jornada señaladas en el apartado b.1).

Se podrá pactar entre empresa y trabajadores otra distribución distinta de los 9 días o 72 horas, compensándose por una reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas diarias entre los meses de julio,

agosto y septiembre, hasta agotar las 72 horas.

En los municipios de la Provincia que sus fiestas locales coincidan en sábado, para compensar el exceso de horas que esto conlleva, será no laborable de convenio, el día hábil siguiente, salvo pacto en contrario.

Tercero.- Fijar los días 2 y 5 de enero de 2015 como no laborables a cuenta del calendario laboral de 2015 y compensados a razón de salario base y plus de distancia.

Cuarto.- Que la mesa Negociadora dentro de la Negociación del Convenio Colectivo Provincial para la Industria de la Madera de S/C de Tenerife, ratifica mediante el presente Acuerdo, la distribución de la Jornada Laboral, para el ejercicio 2014, y da por concluida la negociación.

Quinto.- Delegar en D. Luis J. Fernández Aragón para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11:45 horas del mismo día y lugar.

Por ASCARTE y ATECO. Por FECEPE y CONCEPE.

Por MCA-UGT. Por FECOMA-CC.OO.

CALENDARIO 2015 Y REVISIÓN SALARIAL (BOP núm. 86, viernes 3 de julio de 2015)

Código 38000305011982.

Visto el acuerdo del Calendario Laboral y Tablas Salariales para el año 2015 del Convenio Colectivo de la Industria de la Madera y Corcho, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

ACTA INICIAL Y FINAL COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA 2012-2015.

Por la representación empresarial:

Por ASCARTE, ATECO, FECEPE y CONCEPE:

D. José Manuel Cabrera Cruz.

Asesor: D. Manuel de Armas Cejas.

Por la representación de los trabajadores:

Por MCA-UGT:

D. Rayco S. Herrera Jiménez.

D. Luis J. Fernández Aragón.

Por CC.OO. Construcción y Servicios:

D. Agustín González Dorta.

D. José Francisco Chinea Ossorio.

En Santa Cruz de Tenerife, siendo las 10:00 horas del día 14 de abril de 2015, se reúnen en la sede de Metal, Construcción y Afines de UGT las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial para la Industria de la Madera 2012-2015, se procede a negociar el acuerdo parcial sobre Jornada laboral e incremento salarial para el año 2015.

Antecedentes.

Las organizaciones más representativas del sector, un su labor de responsabilidad y teniendo en cuenta las especiales dificultades que durante los últimos años ha atravesado la economía canaria y en especial nuestro sector, poner en valor el actual Convenio Colectivo Provincial.

En consonancia con lo expuesto, esta Comisión Negociadora ha llegado a los siguientes acuerdos:

Primero.- Se estudia la propuesta de Calendario Laboral para el año 2015 en base a:

a) La jornada anual pactada en el artículo 18 del vigente convenio colectivo provincial (B.O.P. nº 147 de 8 de noviembre de 2013 y en con consonancia con el IV Convenio Estatal de la Madera (B.O.E. nº 285 de 27/11/2012) donde se establece una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas.

b) Con fecha 23 de mayo de 2014 se publicó en el Boletín Oficial de Canarias nº 99 (Decreto 42/2014, de 15 mayo), por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2015 y las fiestas locales de sus municipios publicadas en el Boletín Oficial de Canarias nº 221 de 13 de noviembre de 2014, y computado el acuerdo del Convenio General del Sector, donde la jornada laboral anual establecida para el año 2015 es de 1.752 horas.

c) Tomar como referencia a efectos de vacaciones, 30 días naturales del mes de agosto, con un total 168 horas, equivalentes a 21 días laborales.

Segundo.- Las partes, conforme a lo establecido alcanzan el siguiente acuerdo:

1. Fijar el calendario laboral para el año 2015 en los términos siguientes:

a) Que por lo expuesto el punto 1 anterior, se produce un exceso de jornada en cómputo anual de 72 horas lo que representan 9 días laborales.

b) Establecer como no laborales a efectos de Convenio los días siguientes:

1. Seis (6) días siendo estos los siguientes:

2 de enero, 5 de enero, 16 de febrero y 7, 24 y 31 de diciembre.

2. Tres (3) días de Asuntos Propios.

Los trabajadores que no hayan disfrutado los días 2 y 5 de enero y 16 de febrero, pactaran con la empresa la disposición de los mismos.

Los 9 días anteriormente indicados serán compensados a razón de salario base y plus de distancia.

Los días de Asuntos Propios deberán solicitarse con una antelación mínima de 48 horas, éstos no podrán coincidir el mismo día más 50% de la plantilla. Asimismo no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales, ni a las fechas determinadas en concepto de compensación de jornada señaladas en el apartado b.1).

Se podrá pactar entre empresa y trabajadores otra distribución distinta de los 9 días o 72 horas, compensándose por una reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas diarias entre los meses de julio, agosto y septiembre, hasta agotar las 72 horas.

En los municipios de la Provincia que sus fiestas locales coincidan en sábado, para compensar el exceso de horas que esto conlleva, será no laborable de convenio, el día hábil siguiente, salvo pacto en contrario.

Tercero.- Incremento Salarial para el año 2015.

De conformidad con lo anterior, los agentes sociales han convenido como gesto de responsabilidad y compromiso, así como con objeto de estabilizar la creciente situación económica canaria y de cara a impulsar al sector, recuperar su actividad y dar estabilidad a las relaciones laborales colectivas e individuales, fijar el incremento para el año 2015 en el 0,7% que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes de 2013, teniendo efectos desde el 1 de enero de 2015.

La nueva tabla salarial y los atrasos a los que hubiera lugar, se adjuntan al presente acta como anexos I y II.

Cuarto.- Dieta y media dieta.

Modificar el artículo 28 del actual vigente Convenio Colectivo Provincial fijando los importes siguientes:

Dieta completa: 29,64 euros (por día natural).

Media dieta: 11,23 euros.

Quinto.- Que la mesa Negociadora dentro de la Negociación del Convenio Colectivo Provincial para la Industria de la Madera de S/C de Tenerife, ratifica mediante el presente Acuerdo, la distribución de la Jornada Laboral e incremento salarial para el ejercicio 2015, y da por concluida la negociación.

Sexto.- Delegar en D. José María Insua Rivera para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 11:20 horas del mismo día y lugar.

Por ASCARTE, ATECO, FECEPE y CONCEPE.- Por MCA-UGT.- Por CC.OO. Construcción y Servicios.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2015
(Con el 0,7%)

Grupos	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total Año
	OPERARIOS:					
4	Encargado	36,96 €	2,91 €	1.112,15 €	1.112,15 €	16.379,78 €
5	Oficial de 1ª	36,96 €	2,91 €	1.112,15 €	1.112,15 €	16.379,78 €
5	Oficial de 2ª	35,99 €	2,82 €	1.082,87 €	1.082,87 €	15.944,97 €
6	Ayudante Mayor	35,81 €	2,81 €	1.077,73 €	1.077,73 €	15.866,81 €
6	Ayudante Mayor 18 años	32,22 €	2,54 €	969,63 €	969,63 €	14.277,24 €
7	Peón	35,14 €	2,76 €	1.057,40 €	1.057,40 €	15.570,58 €
	Aspirante y Aprendiz	27,78 €	1,33 €	835,73 €	835,73 €	12.118,33 €
	Contrato en formación primer año	26,86 €	2,13 €	808,21 €	808,21 €	11.910,12 €
	Contrato en formación segundo año	30,45 €	2,41 €	915,92 €	915,92 €	13.495,24 €
	Contrato en formación tercer año	34,02 €	2,69 €	1.023,67 €	1.023,67 €	15.079,10 €
	EMPLEADOS:					
3	Jefe Administrativo	41,28 €	2,94 €	1.174,00 €	1.174,00 €	18.087,06 €
5	Oficial de 1ª	36,95 €	2,91 €	1.111,78 €	1.111,78 €	16.375,40 €
5	Oficial de 2ª	35,98 €	2,82 €	1.082,54 €	1.082,54 €	15.940,69 €
6	Auxiliar Administrativo	35,93 €	2,82 €	1.080,82 €	1.080,82 €	15.919,03 €
	Aspirante y Aprendiz	27,77 €	1,38 €	835,40 €	835,40 €	12.125,43 €
	Contrato en formación primer año	26,94 €	2,14 €	810,78 €	810,78 €	11.946,66 €
	Contrato en formación segundo año	30,53 €	2,41 €	918,55 €	918,55 €	13.529,64 €
	Contrato en formación tercer año	34,13 €	2,70 €	1.025,76 €	1.025,76 €	15.125,65 €

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Bolsa de Vacaciones (Art. 21 del Convenio Provincial)	225,40 €
Dieta Completa (Art. 28 del Convenio Provincial)	29,64 €
Media Dieta (Art. 28 del Convenio Provincial)	11,23 €

ANEXO II

ATRASOS (0,7%)
del 01-01-2015 al 30-04-2015

Grupos	CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	TOTAL ATRASOS
	OPERARIOS:			
4	Encargado	30,83 €	7,01 €	37,85 €
5	Oficial 1º	30,83 €	7,01 €	37,85 €
5	Oficial 2ª	30,02 €	6,81 €	36,83 €
6	Ayudante Mayor	29,87 €	6,78 €	36,66 €
6	Ayudante Mayor 18 años	26,88 €	6,10 €	32,98 €
7	Peon	29,32 €	6,66 €	35,97 €
	Aspirante y Aprendiz	23,18 €	3,15 €	26,33 €
	Contrato en formación primer año	22,41 €	5,11 €	27,51 €
	Contrato en formación segundo año	25,40 €	5,79 €	31,19 €
	Contrato en formación tercer año	28,38 €	6,48 €	34,86 €
	EMPLEADOS:			
3	Jefe Administrativo	33,81 €	7,09 €	40,90 €
5	Oficial de 1º	30,82 €	7,01 €	37,84 €
5	Oficial de 2ª	30,02 €	6,81 €	36,82 €
6	Auxiliar Administrativo	29,97 €	6,81 €	36,78 €
	Aspirante y Aprendiz	23,17 €	3,28 €	26,44 €
	Contrato en formación primer año	22,48 €	5,13 €	27,61 €
	Contrato en formación segundo año	25,47 €	5,79 €	31,26 €
	Contrato en formación tercer año	28,47 €	6,50 €	34,98 €

CALENDARIO 2016 (BOP núm. 62, lunes 23 de mayo de 2016)

Código 38000305011982.

Visto el Calendario Laboral 2016 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria de la Madera y Corcho, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernandez Manchado.

ACTA INICIAL Y FINAL COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA 2012-2015.

Por la Representación Empresarial:

Por ASCARTE, ATECO, FECEPE y CONCEPE:

D. Jose Manuel Cabrera Cruz.

Asesora: Dª Mercedes González Expósito.

Por la Representación de los Trabajadores:

Por MCA-UGT:

D. Rayco S. Herrera Jiménez.

D. Luis J. Fernández Aragón.

Por CC.OO. Construcción y Servicios:

D. Agustín González Dorta.

D. José Francisco Chinea Ossorio.

En Santa Cruz de Tenerife, siendo las 9:30 horas del día 30 de diciembre de 2015, se reúnen en la sede de Metal, Construcción y Afines de UGT las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial para la Industria de la Madera 2012-2015 de Santa Cruz de Tenerife.

Se procede a negociar el acuerdo de distribución de Jornada Laboral para el año 2016, llegado las partes a las conclusiones y acuerdos siguientes:

Primero.- Se estudia la propuesta de Calendario Laboral para el año 2016 en base a:

a) La Jornada anual pactada en el artículo 18 del vigente convenio colectivo provincial (B.O.P. nº 147 de 8 de noviembre de 2013) y en con consonancia con el IV Convenio Estatal de la Madera (B.O.E. nº 285 de 27/11/2012) donde se establece una jornada laboral máxima anual de 1752 horas.

b) Con fecha 14 de agosto de 2015 se publicó en el Boletín Oficial de Canarias nº 158 (Decreto 313/2015, de 6 de agosto), por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2016 y con fecha 27 de noviembre de 2015 el BOC nº 231 se publicaron las fiestas locales.

c) Que los días laborales de lunes a viernes para el año 2016 son 249, a los cuales hay que descontar 21 días laborales de vacaciones y 2 fiestas locales restando un total de 226 días laborables que representan 1.808 h.

Segundo.- Las partes, conforme a lo establecido alcanzan el siguiente acuerdo:

1. Fijar el calendario laboral para el año 2016 en los términos siguientes:

a) Que por lo expuesto el punto 1 anterior, se produce un exceso de jornada en cómputo anual de 52 horas lo que representan 6 días laborales y 4 horas.

b) Establecer como no laborales a efectos de Convenio los días siguientes:

1. Cuatro (4) días siendo estos los siguientes:

1 de febrero, 8 de febrero, 31 de octubre y 26 de diciembre.

2. Medio día (4h.) del 23 de diciembre.

3. Dos (2) días de Asuntos Propios.

Los 6 días y 4 horas anteriormente indicados serán compensados a razón de salario base y plus de distancia.

Los días de Asuntos Propios deberán solicitarse con una antelación mínima de 48 horas, éstos no podrán coincidir el mismo día más 50% de la plantilla. Asimismo no podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales, ni a las fechas determinadas en concepto de compensación de jornada señaladas en el apartado b.1).

ACTA INICIAL Y FINAL COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA 2012-2015.

podrán ser acumulables al periodo de vacaciones anuales, ni a las fechas determinadas en concepto de compensación de jornada señaladas en el apartado b.1).

Se podrá pactar entre empresa y trabajadores otra distribución distinta de los 9 días ó 72 horas, compensándose por una reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas diarias entre los meses de julio, agosto y septiembre, hasta agotar las 72 horas.

En los municipios e islas de la Provincia que sus fiestas locales o insulares coincidan en sábado, para compensar el exceso de horas que esto conlleva, será no laborable de convenio, el día hábil siguiente, salvo pacto en

contrario.

Tercero.- Que la mesa Negociadora dentro de la Negociación del Convenio Colectivo Provincial para la Industria de la Madera de S/C de Tenerife, ratifica mediante el presente Acuerdo, la distribución de la Jornada Laboral para el ejercicio 2016, y da por concluida la negociación.

Cuarto.- Delegar en D. José María Insua Rivera para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 10:45 horas del mismo día y lugar.

Por ASCARTE, ATECO, FECEPE y CONCEPE,

Por MCA-UGT,

Por CC.OO. Construcción y Servicios

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA Y CORCHO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE						
CALENDARIO 2015 Y REVISIÓN SALARIAL (BOP núm. 86, viernes 3 de julio de 2015)						
ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2015 (Con el 0,7%). Euros:						

Grupos	CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total Año
OPERARIOS:						
4	Encargado	36,96	2,91	1112,15	1112,15	16379,78
5	Oficial de 1ª	36,96	2,91	1112,15	1112,15	16379,78
5	Oficial de 2ª	35,99	2,82	1082,87	1082,87	15944,97
6	Ayudante Mayor	35,81	2,81	1077,73	1077,73	15866,81
6	Ayudante Mayor 18 años	32,22	2,54	969,63	969,63	14277,24
7	Peón	35,14	2,76	1057,4	1057,4	15570,58
	Aspirante y Aprendiz	27,78	1,33	835,73	835,73	12118,33
	Contrato en formación primer año	26,86	2,13	808,21	808,21	11910,12
	Contrato en formación segundo año	30,45	2,41	915,92	915,92	13495,24
	Contrato en formación tercer año	34,02	2,69	1023,67	1023,67	15079,1
EMPLEADOS:						
3	Jefe Administrativo	41,28	2,94	1174	1174	18087,06
5	Oficial de 1ª	36,95	2,91	1111,78	1111,78	16375,4
5	Oficial de 2ª	35,98	2,82	1082,54	1082,54	15940,69
6	Auxiliar Administrativo	35,93	2,82	1080,82	1080,82	15919,03
	Aspirante y Aprendiz	27,77	1,38	835,4	835,4	12125,43
	Contrato en formación primer año	26,94	2,14	810,78	810,78	11946,66
	Contrato en formación segundo año	30,53	2,41	918,55	918,55	13529,64
	Contrato en formación tercer año	34,13	2,7	1025,76	1025,76	15125,65

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS						
Bolsa de Vacaciones (Art. 21 del Convenio Provincial)	225,4					
Dieta Completa (Art. 28 del Convenio Provincial)	29,64					
Media Dieta (Art. 28 del Convenio Provincial)	11,23					
ANEXO II.- ATRASOS (0,7%) del 01-01-2015 al 30-04-2015. Euros:						
Grupos	CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario Base	Plus Distancia	TOTAL ATRASOS		
OPERARIOS:						
4	Encargado	30,83	7,01	37,85		
5	Oficial 1º	30,83	7,01	37,85		
5	Oficial 2ª	30,02	6,81	36,83		
6	Ayudante Mayor	29,87	6,78	36,66		
6	Ayudante Mayor 18 años	26,88	6,1	32,98		
7	Peón	29,32	6,66	35,97		
	Aspirante y Aprendiz	23,18	3,15	26,33		

	Contrato en formación primer año	22,41	5,11	27,51		
	Contrato en formación segundo año	25,4	5,79	31,19		
	Contrato en formación tercer año	28,38	6,48	34,86		
EMPLEADOS:						
3	Jefe Administrativo	33,81	7,09	40,9		
5	Oficial de 1º	30,82	7,01	37,84		
5	Oficial de 2ª	30,02	6,81	36,82		
6	Auxiliar Administrativo	29,97	6,81	36,78		
	Aspirante y Aprendiz	23,17	3,28	26,44		
	Contrato en formación primer año	22,48	5,13	27,61		
	Contrato en formación segundo año	25,47	5,79	31,26		
	Contrato en formación tercer año	28,47	6,5	34,98		