

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo
Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la provincia de Valencia (código 46100015012014).

ANUNCIO

Resolución de fecha 14 de mayo de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo del sector de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 11 de marzo de 2014 por la comisión negociadora formada, de la parte empresarial, por la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana (FEVAMA), la Asociación Valenciana de Empresarios de Carpintería y Afines (ASEMAD) y la Asociación de Fabricantes de Instrumentos Musicales y Afines (AFIMA) y, de la parte social, por CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de marzo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 14 de mayo de 2014.—La directora territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- PARTES CONTRATANTES Y EFICACIA.-

El presente convenio tiene como partes contratantes por la parte empresarial, a la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana (FEVAMA), la Asociación Valenciana de Empresarios de Carpintería y Afines (ASEMAD) y la Asociación de Fabricantes de Instrumentos Musicales y Accesorios (AFIMA), y por la de los trabajadores a la Federación de Metal, Construcción y Afines de la UGT del País Valencia (MCA-UGT), y la Federación de la Construcción, Madera y Afines de la Confederación Sindical de CC.OO. del País Valencia (FECOMA CCOO.PV), reconociéndose ambas la legitimación, representatividad y capacidad suficiente y necesaria para la plena eficacia del presente Convenio, dentro de sus diferentes ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

ARTICULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.-

a) **Ámbito funcional,** Este convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera que se relacionan y detallan en el Anexo I del Convenio Estatal de la Madera, excepto la actividad 1624, Fabricación de envases y embalajes de madera.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de Actividades Económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

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

b) **Ámbito Territorial.-** Por acuerdo de las partes el presente Convenio regirá en toda la Provincia de Valencia.

c) **Ámbito Personal.-** La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y personal de las actividades enumeradas en el apartado a) 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, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente aplicable.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la Empresa. Su relación laboral 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 a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo.

ARTICULO 3º.- VIGENCIA Y CADUCIDAD.-

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2014 y finalizará el 31 de Diciembre del 2014, con independencia de la eventual publicación del mismo en el B.O.P. de Valencia.

ARTICULO 4º.- DENUNCIA.-

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su extinción o vencimiento. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones en el plazo de 30 días, a partir de la notificación de la denuncia del Convenio por la otra parte.

ARTICULO 5º.- PRORROGA.-

1. Una vez finalizada la vigencia del convenio y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

2. No obstante lo anterior, si transcurriesen doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio (es decir, el 31 de diciembre de 2015) las partes no hubiesen 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 en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL)

ARTICULO 6º.- PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD.-

De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 7 del Convenio Estatal de la Madera, este Convenio es complementario al referido Convenio Estatal de la Madera.

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio, se estará a lo que dispongan en cada materia el Convenio Estatal de la Madera y demás legislación vigente que sea de aplicación.

ARTICULO 7º.- ILICITUD DE LA DISCRIMINACION.-

Será ilícito cualquier tipo de discriminación por razón de edad, sexo, condición social, estado civil, condición económica, creencias o comportamientos ajenos a la propia relación laboral.

CAPITULO II**ARTICULO 8º.- COMPENSACION.-**

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que rigiesen con anterioridad al mismo, por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Por consiguiente son compensables todas las mejoras, pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica concedida por las empresas, siempre y cuando éstas no estén motivadas por una mejor productividad o por servicios cuya prestación por parte de los productores sea potestativa. Si han sido concedidas por una mayor productividad, por servicios, por mejor salario acordado como consecuencia de cambio de empresa, no podrán ser compensadas. También como excepción y como norma en todas las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo con incentivos, destajos, primas, tareas y otros similares, el trabajador percibirá normalmente como mínimo, una retribución complementaria equivalente en euros al incremento mensual que haya tenido el operario del mismo grupo en las empresas no racionalizadas o que no tengan establecido sistemas de incentivos, tomando como referencia para su cálculo los incrementos que hubieran tenido estos operarios desde la revisión de las tablas salariales del convenio de Madera, Carpintería, Mueble y Afines del año anterior.

Sin perjuicio del derecho de los trabajadores a solicitar en todo momento la revisión de las tarifas de los destajos, primas y otros incentivos que no cumplan lo legislado en esta materia.

ARTICULO 9º.- ABSORCION.-

Las disposiciones legales futuras, convenios colectivos o resoluciones de rango inferior que impliquen variación económica en todo o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados en cómputo anual superan en nivel total del convenio o de las situaciones vigentes que particularmente hayan implantado en las empresas. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas o implantadas. Como única excepción, y solamente para este caso, el salario mínimo legal interprofesional no será considerado en cómputo anual, sino que el total a percibir diariamente el trabajador será dicho salario mínimo.

ARTICULO 10º.- CONDICION MAS BENEFICIOSA.-

Se respetará el total de los ingresos anualmente percibidos con anterioridad a la fecha de formalización del convenio, y a las sucesivas revisiones de las tablas salariales, sin que las normas de éste puedan implicar merma a los mismos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, nadie podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del convenio, cuyas mejoras habrán de ser consideradas globalmente y en cómputo anual a los efectos de compararlas con la situación vigente anterior.

ARTICULO 11º.- GLOBALIDAD DE LAS CONDICIONES PACTADAS.-

Para establecer el mejor derecho de cualquiera de las partes afectadas por el presente convenio, tendrán que establecer la comparación globalmente sin que puedan aducirse perjuicios en comparaciones parciales.

CAPITULO III**ARTICULO 12º.- COMISION PARITARIA. -**

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de 8 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.
- d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que las partes firmantes del convenio provincial le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la comisión paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevarán a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Provincial durante su vigencia.

- e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que esta, si lo considera adecuado, las apruebe. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.
- f) Fijar la tabla de la remuneración para cada año de vigencia de este Convenio.
- g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria a fin de que esta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo recogida en el modelo del anexo VI del Convenio Estatal de la Madera y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días remitirá, dentro de los 3 días siguientes, las actuaciones al T.A.L., a fin de que este dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible con forme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo, salvo que el personal atribuya su representación a una comisión designada con forme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del E.T.

- h) Las otorgadas por lo dispuesto en el Artículo 20 del IV Convenio Estatal de la Madera (inaplicación de condiciones).

i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el Artículo 41 del IV Convenio Estatal de la Madera.

j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana (FEVAMA) C/ el Pimpollo nº 1, 46469 Beniparrell (Valencia)

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten al personal incluido 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 E.T., y el Artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el Artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente poseemos. 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 judicial 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 con forme 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 hubiera 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 adoptaran 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 a la parte proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañaran 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 5 días hábiles.

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

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

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letras g y h, y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladaran, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO publicado en el "BOE" de 23 de febrero de 2012. Y al correspondiente en la Comunidad Valenciana (TAL).

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13º.- DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL. -

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personal.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal de los trabajadores/as tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc... en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Art. 14º.- COMPETENCIA ORGANIZATIVA. -

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La existencia de la actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el personal pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3º.- Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponde a todos y cada uno del personal afectado, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 15º.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACION DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACION DE TRABAJO. -

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1º.- La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al los representantes legales de los trabajadores/as y/o los y las Delegadas Sindicales si los hubiere o representantes de las secciones sindicales de la empresa.

2º.- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores/as, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Art. 16º.- NUEVAS TECNOLOGIAS. -

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para el personal modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la representación legal de los trabajadores/as en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar al personal afectado, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17º.- REVISION DE VALORES. -

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurran alguno de los casos siguientes:

- 1.- Mecanización.
- 2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- 4.- Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- 6.- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.
- 7.- La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un periodo de negociación con la representación legal de los trabajadores/as.

Art. 18º.- ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO. -

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".
- B) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.
- C) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad normal.
- D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad óptima.
- E) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- F) Tiempo normal: Es el invertido por la persona en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- G) Trabajo óptimo: Es aquel en que la persona puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.
- H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que la persona no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.
- I) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Art. 19º.- TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE VALORACION. -

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- E) La calidad de los materiales empleados.
- F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCION

ARTICULO 20º.- RENDIMIENTO MINIMO EXIGIBLE.-

En aquellas empresas en que no exista un sistema incentivado de trabajo, se considerará rendimiento mínimo exigible el 80% del que, sin haber mediado variaciones en las condiciones de trabajo, viniese obteniendo en, como mínimo, los tres meses anteriores, no computándose a estos efectos los períodos en que no pudo desarrollarse la actividad normal en la empresa. Si sobre esta base la dirección, con sujeción a las normas previstas en este convenio y en el Convenio Estatal de la Madera, deseara establecer una incentivación a la producción igualará el rendimiento normal al que hubiese resultado de la media de producción de, como mínimo los tres meses anteriores, y el óptimo en el 133 sobre esta base.

ARTICULO 21º.- DESTAJOS.-

En los sistemas de trabajo, a tanto la pieza o unidad de medición, se tendrá que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones.

- 1º.- La cantidad de trabajo que no está incentivada, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.
- 2º.- La valoración a tanto la pieza o el punto, tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo, según se especifica en el artículo siguiente del presente convenio.

Las empresas afectadas por este sistema, deberán ajustarse al mismo en el plazo de 3 meses.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de 3 meses a que se refieren los apartados 1º y 2º de este artículo, se establecieran nuevos complementos, la cuantía de los mismos no podrá ser absorbida de la masa de incentivos.

ARTICULO 22º.- LINEA DE INCENTIVOS.-

La línea de incentivos será una recta definida por los puntos siguientes:

- a) Rendimiento normal: Salario Base.
- b) A rendimiento óptimo teórico: 1'32 Salario Base.

ARTICULO 23º.- RENDIMIENTO NORMAL.-

La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites enunciados en este Convenio y en el Convenio Estatal de la Madera.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux, o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador a obtener dicho rendimiento.

ARTICULO 24º.- CALIDAD.-

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el resultado del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad, el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo por imprudencia o uso indebido de los medios de trabajo, deberá efectuar la reparación o selección corriendo a su coste el tiempo que en esta labor emplee.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

- a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto.
- b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quede la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.
- c) Las mediciones comparativas de los procesos de calidad sólo podrán realizarse de forma homogénea, esto es, entre elementos de igual característica.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones al mando inmediatamente superior.

ARTICULO 25º.- TIEMPOS DE ESPERA Y PARO.-

Tendrán la consideración de “tiempo de espera”, aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador, haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimiento, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores terminadas por defecto imputable a otros grupos, etcétera.

Se conceptuará como “tiempo de paro” los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, o por otras causas; en este caso deberá de recuperarse este tiempo en un 50% en la forma en que las partes acuerden.

En ambos casos el trabajador percibirá como si hubiera trabajado a rendimiento normal, el salario convenio, es decir, Salario Base más Plus Convenio.

CAPITULO VI

VACANTES Y SELECCION DE PERSONAL

ARTICULO 26º.- VACANTES.- En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

ARTICULO 27º.- CONTRATOS TEMPORALES.-

Mensualmente la empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores/as pertenecientes a las entidades firmantes del presente convenio, el número, calidad y grupo profesional de los contratos temporales de trabajo que concierten.

Ningún trabajador contratado en prácticas o en aprendizaje podrá realizar horas extraordinarias salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII

JORNADA LABORAL

ARTICULO 28º.- JORNADA.-

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Convenio Estatal de la Madera, para el año 2014, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1752 horas.

ARTICULO 29º.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.-

De acuerdo con el artículo 47 del Convenio Estatal de la Madera:

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

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

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

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

La empresa podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con 5 días de antelación al personal afectado y la representación legal de los trabajadores/as.

Así mismo, la empresa dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación al personal afectado y la representación legal de los trabajadores/as.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del personal.

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

ARTICULO 30º.- PERIODO VACACIONAL.-

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales ampliándose a tantos días cuantos festivos no domingos coincidan con el período de su disfrute, ya sean de ámbito nacional o local.

Las empresas y los representantes de los trabajadores/as acordarán el periodo o periodos de su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses, teniendo que iniciarse, preferentemente, en lunes.

Su retribución se hará de acuerdo con lo previsto en el artículo 61 del Convenio Estatal de la Madera.

Las partes admiten la redacción del protocolo 132 de la OIT en lo que respecta al periodo vacacional.

En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, y sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere la causa.

ARTICULO 31º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.-

El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y justifique la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes, de acuerdo con el salario base más la antigüedad consolidada si procede:

* Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso el trabajador para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

* Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el trabajador ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable, debidamente cumplimentado.

CAPITULO VIII

ARTICULO 32º.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Convenio Estatal de la Madera .

CAPITULO IX

RETRIBUCIONES

ARTICULO 33º.- SALARIO BASE.-

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

La cuantía del salario base es la que se especifica por cada uno de los grupos profesionales en la respectiva columna de la tabla salarial del presente convenio.

ARTICULO 34º.- PLUS CONVENIO.-

Durante la vigencia del presente convenio, se establece una remuneración por día natural, con el nombre de Plus Convenio, y en la cuantía que se establece en la respectiva columna de la tabla salarial del presente convenio.

ARTICULO 35º.- ANTIGÜEDAD.-

De acuerdo con el artículo 54 del Convenio Estatal de la Madera, a partir del 30 de septiembre de 1.996, no se devengan por este concepto nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1.996 nuevos derechos y cuantías en concepto de la antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

ARTICULO 36º.- ENFERMEDAD.-

A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el trabajador percibirá con cargo a la empresa un complemento que, adicionado a la indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad, por un periodo máximo de dieciocho meses desde la baja por esta contingencia.

No obstante lo que antecede, los trabajadores que permanezcan hospitalizados por intervención quirúrgica 90 ó más días percibirán con carácter retroactivo hasta el 100% de su salario, desde el día de producirse la baja.

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la dirección de la empresa, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año.

ARTICULO 37º.- ACCIDENTES DE TRABAJO.-

A partir de los quince días ininterrumpidos en situación de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, el personal percibirá, con cargo a la empresa, la cantidad en euros que suponga la diferencia entre la indemnización legal correspondiente a dicha situación laboral y el 100% del salario de cotización para dicha contingencia, y por un periodo máximo de dieciocho meses desde el accidente.

ARTICULO 38º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

De acuerdo con el artículo 59 del Convenio Estatal de la Madera, se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La Paga de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

La Paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas es de 32,5 días de salario base, incrementada, en el caso en que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Las empresas en que, por acuerdo entre las partes, se decida hacer efectivo el importe de las pagas extraordinarias previstas en este artículo de forma prorrateada en las doce mensualidades del convenio, darán cumplimiento a este acuerdo mediante el abono mensual de las cantida-

des que para cada grupo profesional figuran en la columna prorrateo pagas de la tabla salarial que como anexo se incluye en el presente convenio.

ARTICULO 39º.- TABLAS SALARIALES.-

Las tablas que para cada grupo y desde la entrada en vigor del presente convenio regirán en todo el ámbito personal del mismo, hasta el 31 de Diciembre de 2014, se incluyen como Anexo I al presente texto. Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera

ARTICULO 40º.- REVISION ANUAL.-

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

ARTICULO 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga su causa en fuerza mayor.

La hora extraordinaria es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

Salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador, quienes podrán fijar su valor voluntariamente dentro de los límites de la legislación vigente, las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1'50 de descanso.

Asimismo, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador, quienes podrán fijar voluntariamente su valor dentro de los límites de la legislación vigente, las horas extras realizadas podrán ser compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 1'50% del valor de la hora ordinaria, según la siguiente fórmula: Retribución anual/1.752 horas + 50% = valor hora extraordinaria.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación en descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

ARTICULO 42º.- ROPA DE TRABAJO.-

La empresa facilitará al trabajador un equipo de invierno y otro de verano.

El trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

ARTICULO 43º.- DIETAS.-

De acuerdo con lo establecido en el artículo 65 del Convenio Estatal de la Madera, el importe de la dieta completa para el año 2014 será de 45 € al día y el de la media dieta será de 12,50 € al día, para todos los grupos profesionales.

ARTICULO 44º.- SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y MUERTE.-

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores, por un capital de 30.000 euros, en cualquiera de las contingencias mencionadas y durante la vigencia del presente Convenio.

La indemnización prevista en el párrafo anterior será considerada a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones que, en su caso, pudiera declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen. El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

a) La Federación Empresarial de la Madera y Mueble de la Comunidad Valenciana -FEVAMA-, se obliga a suscribir una póliza mutual colectiva con una compañía aseguradora para cubrir por la cantidad de 30.000 euros las contingencias mencionadas en el párrafo primero a favor de los trabajadores de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza.

b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en dicha póliza, mediante solicitud fehaciente a FEVAMA, en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, y abonando la prima que por dicho concepto corresponda. Para las empresas de nueva creación el plazo de tres meses contará desde la fecha de inicio de las actividades. Para las nuevas altas de trabajadores el plazo de tres meses contará desde la superación del periodo de prueba pactado entre las partes o, en su defecto, establecido convencionalmente.

c) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de su empresa determinará que recaigan sobre la misma las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

CAPITULO X
DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES

ARTICULO 45º.-

En todo lo referente a derechos y obligaciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, publicada en el B.O.E. de fecha 8 de Agosto de 1985, así como a las disposiciones reglamentarias que la desarrollen.

ARTICULO 46º.-

Dentro de los límites del artículo anterior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Legislación concordante y el Convenio Estatal de la Madera, en lo que se refiere a comités de empresa y delegados de los trabajadores/as.

ARTICULO 47º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.-

Siguiendo la recomendación establecida en el artículo 88, párrafo segundo, del Convenio Estatal de la Madera, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá acumular el crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual.

ARTICULO 48º.- DELEGADO SINDICAL.-

Los trabajadores pertenecientes a cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, en las empresas de 50 o más trabajadores nombrarán un Delegado Sindical, en los términos previstos en la legislación vigente, el cual, en los casos que no pueda reunir la condición de Comité de Empresa o Delegado de Personal, gozará del crédito de horas mensuales retribuidas que establece el Convenio Estatal de la Madera para el desarrollo de las funciones que le confiere la legislación vigente.

La Central Sindical correspondiente otorgará al Delegado Sindical una credencial que justifique ante la Dirección de la Empresa dicha cualidad. Se presumirá dicho carácter hasta tanto la Central no comunique por escrito la renovación del mismo.

CAPITULO XI
SALUD LABORAL

ARTICULO 49º.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. -

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

ARTICULO 50º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD. -

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de las representaciones empresariales firmantes del Convenio.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de FEVAMA C/ el Pimpollo nº 1, 46469 Beniparrell Valencia.

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

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda que le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 51º.- PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. -

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

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

La empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

La representación sindical de prevención será informada previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

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

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a los que están expuestos el personal en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud del personal.
- g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

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

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

ARTICULO 52º.- 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 todo el personal y puesta en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as.

ARTICULO 53º.- MEDIDAS DE EMERGENCIA. -

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

La designación del personal afectado por esta medida se deberá consultar con la representación legal de los trabajadores/as o directamente con el personal afectado en caso de no existir esta representación.

ARTICULO 54º.- RIESGO GRAVE E INMINENTE. -

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, la representación legal de los trabajadores/as y a la Sindical, y al Comité de Seguridad y Salud o el o la Delegada de Prevención en su caso.

ARTICULO 55º.- PROTECCIÓN DEL PERSONAL SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS. -

En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, 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 personas especialmente sensible a determinados riesgos; la empresa determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicha persona es adecuada previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados o delegadas de prevención en su caso.

ARTICULO 56º.- VIGILANCIA DE LA SALUD. -

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del personal. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla la persona 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 personal. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajos 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 persona. Cuando finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que le entregue una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, 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 personal afectado por la extinción.

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

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

ARTICULO 57º.- REPRESENTACIÓN Y COORDINACIÓN. -

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

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

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

La representación sindical de prevención deberán tener la condición de representantes legales de los trabajadores/as, salvo que, por acuerdo mayoritario dicha representación, elijan a aquel integrante del personal que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

ARTICULO 58º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. -

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

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

ARTICULO 59º.- DOCUMENTACIÓN. -

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

ARTICULO 60º.- FORMACIÓN DE LA REPRESENTACION SINDICAL DE PREVENCIÓN. -

La empresa garantizará que la representación sindical de prevención posea una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

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

FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

ARTICULO 61º.- FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA.-

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que todo el personal 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, el personal 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 los integrantes del personal designado, como 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.

Para el empresariado que asuma 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.

MEDIO AMBIENTE

ARTICULO 62º.- COMISIÓN PARITARIA DE MEDIO AMBIENTE. -

Se constituye en el marco de este convenio colectivo la Comisión Paritaria de Medioambiente formada por dos representantes por parte de los sindicatos firmantes y dos representantes de la patronal para las cuestiones relativas a esta materia.

Será su cometido y funciones las mismas que se le han encomendado a la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad, pero únicamente para las materias relacionadas con los aspectos que medioambientalmente afecten al sector.

Asimismo, para la mejora de la participación de todas las partes la representación sindical de prevención tendrá las facultades añadidas de medioambiente, a la cual se le deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación legal de los trabajadores/as podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán con su participación programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

DISPOSICION ADICIONAL

CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.- Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera sobre esta materia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Habida cuenta de que el nuevo modelo de clasificación profesional por Grupos Profesionales, fue aprobado en el marco del III Convenio Estatal, y en el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Acuerdo Marco para el sector de la Madera de la provincia de Valencia celebrada el día 4 de noviembre de 2008, las partes integrantes de la Comisión Negociadora acuerdan realizar la transición del modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales), lo que incluye asignar a cada grupo un salario único, según lo reflejado en el anexo I de este convenio, entrando en vigor a partir de 1 de enero de 2014.

Aquellos trabajadores/as que se encuadren en un Grupo Profesional cuyo salario fuera inferior al salario del convenio de procedencia en función de su categoría, mantendrán la diferencia entre dichos salarios del citado convenio "ad personam", no siendo absorbible ni compensable y aplicándole los incrementos salariales que se establezcan en el convenio.

Asimismo, en aras a clarificar la adscripción de las categorías profesionales a los GRUPOS PROFESIONALES se incluyen en el Anexo II a este Convenio la parrilla de equivalencias según se estableció en el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Acuerdo Marco para el sector de la Madera de la provincia de Valencia celebrada el día 4 de noviembre de 2008, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia de 4 de diciembre de 2008.

SEGUNDA.- La aplicación del nuevo sistema de pagas extras, consecuencia del lo dispuesto en el artículo 59 del Convenio Estatal de la Madera, no debe suponer en ningún caso pérdida o beneficio económico para el trabajador como consecuencia de su extinción de la relación laboral con la empresa. Por ello, para el cálculo de las partes proporcionales de pagas extras, a incluir en el finiquito, se deberá tener en cuenta esta circunstancia.

Es decir, los trabajadores que ingresaron antes del 1-1-96, se les efectuará la liquidación del finiquito, en lo referente a las pagas sobre la base de doceavas partes y sobre los montantes económicos que supongan las pagas en el momento de producirse la liquidación del finiquito.

DISPOSICION FINAL

Se hace constar que la remuneración anual en función de la jornada establecida en el artículo 28 de este convenio, es la que figura en el Anexo I del mismo, en la columna encabezada como RETRIBUCION ANUAL.

ANEXO I: TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA, CARPINTERIA, MUEBLE Y AFINES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA. AÑO 2014

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO 1	1.723,92	203,25	311,26	26.861,17
GRUPO 2	1.566,12	184,64	282,77	24.402,38
GRUPO 3	1.516,55	178,80	273,82	23.630,11
GRUPO 4	1.233,51	145,43	222,72	19.219,90
GRUPO 5	1.158,28	136,56	209,13	18.047,65
GRUPO 6	1.019,28	120,17	184,04	15.881,80
GRUPO 7	976,11	115,08	176,24	15.209,15
APÉNDICE	721,63	85,08	130,29	11.244,00

ANEXO II: PARRILLA DE ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1
Convenio/Categoría:
<u>Industrias de Chapas y Tableros:</u> Ingeniero/a Licenciado/a Licenciado/a
GRUPO 2
Convenio/Categoría:
<u>Industrias de Chapas y Tableros:</u> Perito/a ATS. Enfermera/o T.
GRUPO 3
Convenio/Categoría:
<u>Almacenistas de Chapas y Tableros:</u> Jefe/a de Administración.
<u>Importadores de Madera:</u> Jefe/a Administrativo/a
<u>Industrias de Chapas y Tableros:</u> Jefe/a Superior Admón. Jefe/a Administración Jefe/a Organiz. 1. ^a Técnico Proyectista Jefe/a Talleres Jefe/a Organ. 2. ^a Delineante Jefe/a Taller
<u>Ebanistería:</u> Jefe/a de Administración
<u>Carpintería:</u> Jefe/a de Administración
<u>Juguetería:</u> Jefe/a Administración

GRUPO 4

Convenio/Categoría:

Almacenistas de Chapas y Tableros:

Encargado/a de Almacén
Oficial 1.ª Administración

Importadores de Madera:

Encargado/a de Almacén
Oficial 1.ª Administrativo/a

Industrias de Chapas y Tableros:

Encargado/a General
Encargado/a Sección
Jefe/a Equipo
Técnico Organiz. 1.ª
Técnico Organiz. 2.ª
Oficial 1.ª Admón.

Ebanistería:

Encargado/a
Tupista 1.ª
Preparador/a
Oficial 1.ª Administración

Carpintería:

Encargado/a
Tupista 1.ª
Oficial 1.ª Administración

Juguetería:

Encargado/a General
Encargado/a sección
Tupista 1.ª
Oficial 1.ª Administrativo/a
Oficial preparador/a

GRUPO 5**Convenio/Categoría:****Almacenistas de Chapas y Tableros:**

Viajante
Corredor de Plaza
Oficial 2.^a Administración
Conduct. mecán. vehíc. motoriz.
Oficial 2.^a Almacén
Escuadrador/a

Importadores de Madera:

Corredor de Plaza
Con. Mec. Camión.
Oficial 2.^a Administrativo/a
Conduc. Mec. Elevadora.

Industrias de Chapas y Tableros:

Oficial 1.^a
Oficial 2.^a Admón.
Oficial 2.^a

Ebanistería:

Aserrador/a 1.^a
Oficial 1.^a
Afilador/a
Oficial 2.^a Administración
Oficial 1.^a Somiers.
Oficial 2.^a
Oficial 2.^a Somiers.

Carpintería:

Aserrador/a 1.^a
Oficial 2.^a Administración
Oficial 1.^a Taller
Tupista 2.^a
Oficial 2.^a Taller

Juguetería:

Oficial 2.^a Administrativo/a
Aserrador/a 1.^a
Tupista 2.^a
Labrador/a Regruesador/a
Oficial 1.^a
Oficial 2.^a

GRUPO 6

Convenio/Categoría:

Almacenistas de Chapas y Tableros:

Conductor/a
Aux. Admón. mayor 23 años
Aux. Admón. menor 23 años
Ayudante/a vehíc. motorizado

Importadores de Madera:

Dependiente/a de almacén
Oficial 3.ª Administrativo/a
Aux. Administrativo/a

Industrias de Chapas y Tableros:

Ayudante/a
Listero/a
Almacenero/a
Chófer Turismo
Auxiliar administración
Mecanógrafo/a
Dependiente/a economato
Pesador/a Basculero.
Analista
Calcador/a
Telefonista
Aux. Organización

Ebanistería:

Ayudante/a
Auxiliar, mecanogrf., etc.

Carpintería:

Ayudante/a de sierra.
Auxiliar administrativo/a
Ayudante/a
Ayudante/a de máquinas

Juguetería:

Auxiliar
Aserrador/a 2.ª
Ayudante/a y especialistas

GRUPO 7**Convenio/categoría:****Almacenistas de Chapas y Tableros:**

Peón Almacén
Guarda, Vigil.; Orden. y Portero/a
Personal limpieza

Importadores de Madera:

Peón especializado
Peón
Guarda o Vigilante/a
Ordenanza y portero/a
Personal limpieza

Industrias de Chapas y Tableros:

Carretero/a
Guarda
Vigilante/a
Portero/a
Capataz Peones
Peón
Peón Especialista
Ordenador/a
Personal limpieza

Ebanistería:

Vigilante/a
Peón

Carpintería:

Vigilante/a
Peón Especialista

Juquetería:

Peón

APENDICE:

Convenio/Categoría:

Almacenistas de Chapas y Tableros:

Aprendiz/a Tercer año
Aprendiz/a Segundo año
Aspirante/a Admón.
Aprendiz/a Primer año

Importadores de Madera:

Aspirante/a administrativo/a

Industrias de Chapas y Tableros:

Aspirante/a Admón
Aspirante/a Organiz.
Aprendiz/a

Ebanistería:

Aspirante/a Advo./a. mayor 18 años
Formación 18 años
Aspirante/a Advo./a. menor 18 años
Formación menor 18 años

Carpintería:

Aprendiz/a de 3.^a
Aprendiz/a de 2.^a
Aprendiz/a de 1.^a
Ayudante/a en prácticas
Aspirante/a

Juquetería:

Aspirante/a + 18 años
Aspirante/a - 18 años
Aprendiz/a 1.^{er} año
Aprendiz/a 2.^o año