

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de la madera de la Comunidad de Madrid suscrito por las organizaciones empresariales Acomat, Afamid y Alpama y por la representación sindical CC OO Habitat Madrid y UGT-Fica Madrid (código número 28002235011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de la Madera, suscrito por las organizaciones empresariales Acomat, Afamid y Alpama y por las organizaciones sindicales CC OO Habitat Madrid y UGT-Fica Madrid, el día 22 de mayo de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 3 de julio de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MADERA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID 2026**

CAPÍTULO I

ART. 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las representaciones sindicales de CCOO del Hábitat Madrid (CCOO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de la Unión General de Trabajadores (FICA UGT) de una parte, y las asociaciones patronales Asociación de Empresarios del Comercio de Madera, Tableros, Chapas y Molduras (A.C.O.M.A.T.), Asociación de Empresarios de las Industrias del Mueble, Carpintería y Afines de la Comunidad de Madrid (A.F.A.M.I.D.) y Asociación de Almacenistas y Distribuidores de Pavimentos de Madera de la Comunidad de Madrid (A.L.P.A.M.A.), todas ellas pertenecientes a la Federación Madrileña de las Industrias y el Comercio de la Madera y el Mueble (FEMAMM) acuerdan el presente Convenio Colectivo, que regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales en todas las empresas de la Comunidad de Madrid, incluidas o que puedan incluirse en el futuro, en el ámbito funcional que determine el Anexo II del presente Convenio.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de las empresas afectadas.

El presente Convenio regirá también para todas las empresas que, reuniendo las condiciones citadas establezcan cualquier centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Madrid durante la vigencia del mismo.

Queda excluido de este ámbito de aplicación el comercio del mueble.

ART. 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

La vigencia del presente convenio será la comprendida entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2026 comprometiéndose ambas partes a iniciar, 30 días antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de treinta días de antelación al vencimiento del plazo inicial de la vigencia señalada.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

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

No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos.

ART. 3º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género que contiene este Convenio se entiende sin perjuicio de los acuerdos, cláusulas, pactos o situaciones de hecho, existentes con anterioridad al mismo entre las Empresas y sus personas trabajadoras, que impliquen condiciones más beneficiosas para estas últimas deberán ser respetados por aquellas.

Deberá tenerse en cuenta que para la determinación de dichas condiciones más beneficiosas habrá de llevarse a cabo la valoración de las mismas en el conjunto anual y que, en ningún caso, se aplicarán o computarán las mejoras económicas del presente Convenio sobre dichas condiciones más beneficiosas.

ART. 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las mejoras económicas y laborales que se implantaran por este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza. Los cálculos para la absorción se realizarán, en todo caso, sobre el cómputo anual.

Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrán carácter de mínimas.

La absorción y compensación solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

No podrán ser absorbibles ni compensables aquellos pluses que provengan de labores específicas del puesto, de especialidad o dedicación

En ningún caso serán susceptibles de compensación y absorción los complementos y pluses referidos en el capítulo III, artículos del 11 al 21 del presente convenio.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

ART. 5º.- DEFINICIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

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:

- 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. (Ver Anexos V, VI y VII)

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes 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 FEMAMM, C/ Sagasta nº 28 – 1º Izda. 28004 Madrid.

Como trámite que será 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 se 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 formula a la Comisión.

El escrito-propuesta se acompañará de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar 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 competente, 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.

Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará 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.

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

Una misma empresa, o empresas del mismo grupo no podrán volver a solicitar la intervención de la Comisión Paritaria sobre un mismo asunto que ya haya sido objeto de interpretación.

TÍTULO PRIMERO

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I.- FORMA Y MODALIDADES DEL CONTRATO. DURACIÓN DEL CONTRATO. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

ART. 6º.- EL CONTRATO

Se estará a lo dispuesto en el Título II, Capítulo I, Formas y Modalidades del contrato, así como del Título II, Capítulo II, Duración del contrato del IV Convenio Estatal de la Madera, hasta que éste sea sustituido por otro, en tal caso la Comisión Negociadora del presente Convenio procederá a la adaptación de estas materias, todo ello sin perjuicio de la legislación vigente aplicable o aquella que pueda modificarla.

En el caso de los contratos por circunstancias de la producción, éstos podrán tener una duración máxima de hasta 1 año, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores según el RDL 2/2015, de 23 de octubre, esto es, 12 días de salario por cada año trabajado.

ART. 7º.- PERSONAS TRABAJADORAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán reservar como mínimo un 2 por 100 de los puestos de plantilla para personal con diversidad funcional, conforme vayan produciéndose vacantes. Se entenderá como personas trabajadoras con diversidad funcional las calificadas legalmente como tales.

ART. 8º.- PREAVISOS Y CESES.

El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la

empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad de salario correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere la persona trabajadora la que comunicará 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 duración determinada por sustitución eventuales por circunstancias de la producción, 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 sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Personal Técnico (Grupos 1 a 6)1 mes

Resto del personal (Grupos 7 y 8)..... 15 días naturales

No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos a los expresados en el párrafo primero.

Cuando fuera la persona trabajadora la que comunicase 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 la persona trabajadora fija 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.

Ambas representaciones coinciden en establecer mecanismos de control de cara a la verificación de los ceses de las personas trabajadoras en la empresa, por lo que vienen a crear instrumentos de actuación para dichas situaciones.

Sobre la base de lo anterior se establece la obligatoriedad por parte de las empresas de que, a la terminación de los contratos de las personas trabajadoras, el finiquito donde se refleje tanto la liquidación como la indemnización que pudiera corresponder, deberá estar visada obligatoriamente por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, para lo cual se establece un modelo de recibo de visado de finiquito, que figura como anexo IV al presente Convenio y que deberá ir numerado.

Si la empresa incumpliese lo establecido en el párrafo anterior, la liquidación e indemnización que pudiera corresponder a la persona trabajadora por la terminación de la relación laboral, deberá incrementarse en un 20% de la cuantía que corresponda.

Ambas representaciones, en base a que el visado y comprobación de dicho finiquito conllevan una prestación de servicios, establecen que el coste de los mismos deberá ser sufragado por las empresas.

A estos efectos la Comisión Paritaria del presente Convenio, expresamente delegará en la persona o personas que estimen conveniente, las funciones de visar dichos finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios deberán tener la solemnidad de visado, siempre y cuando no se vulneren los supuestos donde no se reconoce el valor liberatorio del finiquito dictaminados por la jurisprudencia.

De lo contrario no tendrán la totalidad de los efectos liberatorios, considerando, en este supuesto, que las cuantías económicas concernientes a liquidación de pagas extras, vacaciones o indemnizaciones tendrán carácter de salarios ordinarios, quedando por tanto pendiente el devengo y pago de dicha liquidación.

CAPÍTULO II.- ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**ART. 9º - ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. DIRECCIÓN Y CONTROL COMPETENCIA ORGANIZATIVA. NUEVAS TECNOLOGÍAS. REVISIÓN DE VALORES.**

PRIMERO: 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 personas trabajadoras. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras tendrán 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.

SEGUNDO: La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1) La existencia de la actividad normal.
- 2) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, las actividades referidas en el número anterior.
- 3) Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todas y cada una de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

TERCERO: Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras 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 los representantes de las personas trabajadoras 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 estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO: 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 se fijará un valor provisional hasta que exista una valoración definitiva.
- 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 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 período de negociación con los representantes de las personas trabajadoras.

ART. 10º. - PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO. TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO, CRITERIOS DE VALORACIÓN.

PRIMERO: 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:

1) La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y a los delegados/as sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

2) En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Paritaria, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

SEGUNDO: 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 una persona trabajadora efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo. Es la cantidad de trabajo que un operario/a 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 una persona trabajadora en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Trabajo óptimo. Es aquel en que la persona trabajadora puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitado en actividad normal. Es aquel en que la persona trabajadora 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.

TERCERO: Para el trabajo remunerado con incentivo, 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.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.

ART. 11º.- REMUNERACIONES.

Para el año 2026 el incremento salarial se establece en 3.6%

Cláusula de garantía salarial 2026: si el valor de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero a diciembre de 2026, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior a la subida salarial reflejada en el presente convenio, dicho exceso hasta un 1,00% irá a incremento de las tablas salariales de 2027, sin que opere efecto retroactivo alguno sobre las tablas de 2026.

Las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo fuera anterior a 1 de enero de 2014, percibirán la retribución salarial reconocida hasta dicho momento. La retribución para estos casos estará compuesta por el salario base de grupo más el complemento ad personam que le correspondiera en función de su Grupo Profesional no siendo éste ni compensable ni absorbible.

La percepción de dicha retribución queda sujeta a las siguientes normas:

- a) La falta de asistencia al trabajo llevará aparejada la pérdida de la retribución correspondiente al tiempo perdido, calculada en función del valor de la hora profesional que figura en la adjunta tabla salarial.
- b) Excepcionalmente no se considerará a los efectos indicados como falta de asistencia aquellos supuestos recogidos en el anexo III de este Convenio: Cuadro de permisos y licencias.

ART. 12º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos, habiendo quedado, por tanto, suprimido.

No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada persona trabajadora como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable.

ART. 13º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

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 y la Paga de Navidad del 1 de Julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas gratificaciones extraordinarias será la que corresponda a 30 días de salario total del Convenio, incrementada con la antigüedad consolidada que corresponda a este período, en los casos en que proceda.

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

La forma de pago de estas gratificaciones extraordinarias será la reflejada en el ART. 21 del presente convenio sobre pago de salarios e interés de mora.

ART. 14º.- VACACIONES

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, de los cuales, al menos 22 serán laborables; dicho período de vacaciones se abonará de acuerdo con el salario real, excluido el Plus de asistencia. En caso de existir incentivación a la producción, se tomará la media de lo percibido en los tres últimos meses, excluyendo el del disfrute, y el inmediatamente anterior, con objeto de facilitar los cálculos cuando aquellos fueran un obstáculo para la puntual percepción del salario vacacional.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, para el cálculo del devengo del incentivo a la producción deberán computarse los tres últimos meses efectivamente trabajados.

Se elaborará el calendario vacacional en el primer trimestre del año.

Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos

- A) Uno de veintiocho días naturales ininterrumpidos (19 días laborables), que deberá comenzar en lunes no festivo, salvo acuerdo en contrario entre la persona trabajadora y la empresa en cada caso concreto.
- B) Un segundo período de tres días laborables, que necesariamente serán el lunes, martes y miércoles de Semana Santa. No obstante, y por excepción, en las empresas de Almacenes de Madera, en las de Instaladores de Suelos de Madera y en las de Rematantes, Aserradores y Embalajes, este segundo período no deberá coincidir obligatoriamente con la Semana Santa, sino que empresas y personas trabajadoras, de mutuo acuerdo, determinarán las fechas del disfrute.

En el caso de que por acuerdo entre personas trabajadoras y empresas así se pactase, se podrán disfrutar las vacaciones reguladas en este artículo, en un solo período de treinta y un días naturales ininterrumpidos, de los cuáles al menos 22 días serán laborables.

Así mismo, y siempre por acuerdo entre las partes podrán establecerse períodos distintos a los fijados para el disfrute de vacaciones.

Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Cuando el período de vacaciones 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 del ET, 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 período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibiliten a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ART. 15º.- COMPLEMENTOS PERSONALES

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

ART. 16º.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1º.- A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado a la parte proporcional del tiempo trabajado.

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

4º.- Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

ART. 17º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio.

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

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, aquellas contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva quedará recogida esta circunstancia.

ART. 18º.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS

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

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

ART. 18º-BIS. - COMPLEMENTO ACTIVACIÓN RECURSO PREVENTIVO

El recurso preventivo es la figura cuya función es vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, según lo estipulado en la Ley 54/2003, Real Decreto 397/1997 y Real Decreto 1627/1997 – Anexo II.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan la formación y capacidad adecuadas y estén nombradas recurso preventivo, se les abonará un complemento cuya cuantía será de **4,00.- €** por día de activación de dicho recurso preventivo.

ART. 19º.- PLUS DE ASISTENCIA

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por día efectivo de trabajo, **8,24 €** en concepto de Plus de asistencia.

En caso de que la persona trabajadora no cumpla la jornada de trabajo entera, pero asista a su puesto de trabajo durante parte de esta, si la ausencia del resto de la jornada es por causa justificada y está debidamente acreditada, no perderá el derecho a percibir íntegramente el Plus de Asistencia.

ART. 20º.- GASTOS DE ALOJAMIENTO, DIETAS, MEDIAS DIETAS Y LOCOMOCIÓN

En el caso de desplazamientos fuera del municipio donde se encuentra el centro de trabajo, la empresa abonará los gastos de alojamiento y las dietas a las personas trabajadoras.

1. Gastos por alojamiento

La empresa vendrá obligada a hacerse cargo de los gastos de alojamiento de la persona trabajadora, en caso de no poder pernoctar en su domicilio habitual.

2. Gastos de Manutención.

Dietas por Desplazamiento

En el caso de las dietas se abonarán de la siguiente manera:

- a) Dietas Completas: Se devengarán dietas completas a razón de **47,23.- €** para el año 2026. Las personas trabajadoras recibirán dietas completas, tanto en los días de salida como en los de permanencia y regreso, siempre que sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual.
- b) Medias Dietas: Se devengarán medias dietas a razón **14,57.- €** para el año 2026. Las personas trabajadoras tendrán derecho a media dieta cuando, como resultado del desplazamiento, necesiten realizar comidas fuera del centro de trabajo habitual y estas no sean suministradas por la empresa. Las medias dietas se pagarán por día efectivo de trabajo.

3. Excepción para los Gastos de Manutención

La empresa vendrá eximida de pagar las cantidades mencionadas anteriormente en concepto de dieta y media dieta, si asume directamente los gastos de manutención de las personas trabajadoras durante el desplazamiento.

En caso de que la empresa no haga uso de este derecho, estará obligada a reembolsar a la persona trabajadora los gastos reales incurridos en concepto de dieta y media dieta siempre que se presenten convenientemente los justificantes que soporten estos gastos.

4. Gastos de Locomoción

Las empresas vendrán obligadas a abonar los desplazamientos de las personas trabajadoras, incluyendo el coste de los medios de transporte, a menos que la empresa proporcione el transporte directamente.

En situaciones en las que la empresa indique a la persona trabajadora que utilice su propio vehículo, se abonará **0,26 €** para 2026 por kilómetro recorrido, entre el punto de partida y el de destino del trabajo. Dicha cuantía se abonará por cada día de desplazamiento y uso del vehículo personal.

ART. 21º.- PAGO DE SALARIOS E INTERÉS DE MORA.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

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 transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras.

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

La persona trabajadora, 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, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

El interés por mora en el pago del salario será el legal vigente.

CAPÍTULO IV.

TIEMPO DE TRABAJO

ART. 22º.- JORNADA

La jornada se repartirá a lo largo del año, de forma que los días 24 y 31 de diciembre no se trabaje, quedando como abonables y no recuperables.

El horario se repartirá de lunes a viernes, excepto para los Almacenistas de Madera, que podrán establecer su jornada de lunes a sábado.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente Convenio colectivo y durante su vigencia, será de 1.752 horas.

Para dar cumplimiento a esta jornada anual, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo aprobará anualmente un calendario que podrá adoptar cualquier empresa del sector de la madera de la Comunidad de Madrid, ello sin perjuicio de que cada empresa pueda elaborar su propio calendario, tal y como señala el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Si en los calendarios elaborados por las empresas, una vez fijadas las festividades estatales, autonómicas y locales, así como los dos días no laborables estipulados por Convenio, hubiera un exceso de horas respecto a la jornada anual de 1.752 horas, se señalarán los suficientes días no laborables para ajustarse a dicha jornada. Estos días podrán ser fijos o de libre disposición – previo acuerdo entre las partes y quedando garantizada la actividad ordinaria de la empresa – siempre y cuando a final de año hayan sido necesariamente disfrutados.

En ausencia de un calendario elaborado por la empresa, se aplicará en los centros de trabajo el establecido por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se anexa al presente convenio.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

1º.- Las empresas podrán distribuir la jornada mencionada anteriormente a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año, e 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 ante 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.

2º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: el cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3º.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

El empresario 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 cinco días de antelación a los afectados y a la representación de las personas trabajadoras.

Asimismo, la empresa dispondrá de una bolsa de 5 días (en el caso de empresas de actividad comercial que pueden establecer su jornada de lunes a sábado) o 40 horas al año (para todo tipo de empresas) en los que se podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de las personas trabajadoras.

4º.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

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

DESCONEXIÓN DIGITAL

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y en el art. 18 de la Ley 10 /2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia, se garantizará el descanso de los empleados y se reconocerá expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en la que se definirán las medidas orientadas a facilitar y garantizar el derecho a la desconexión digital, así como las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

ART. 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

La realización de horas extraordinarias requiere de petición escrita y consentimiento expreso y previo por parte de la empresa y de la aceptación expresa por parte de la persona trabajadora.

El importe de cada una de las horas extraordinarias que se realicen se abonará con arreglo al salario hora profesional que consta en las tablas salariales adjuntas, más antigüedad consolidada, incrementado con un recargo del 75 por 100.

Las entidades firmantes de este Convenio vigilarán el estricto cumplimiento por parte de las empresas de las limitaciones legales que existan en esta materia, de cuyo cometido se encarga la Comisión Paritaria.

La persona trabajadora podrá elegir entre el pago de las horas extraordinarias o la compensación de un descanso equivalente a las horas efectuadas sin que en este supuesto la persona trabajadora, cuando opte voluntariamente por esta fórmula, pueda exigir complemento económico alguno, disfrutando, en este caso, de un aumento de al menos 15 minutos más por cada hora realizada.

En cualquier caso, no podrán acumularse más de 24 horas extraordinarias para su disfrute, por tiempo de descanso, salvo que dicho tiempo se reserve para ampliar vacaciones o fiestas de Navidad.

ART. 24º.- TRABAJOS EN EL EXTERIOR

Cuando por necesidad de las empresas sean requeridos los servicios de la persona trabajadora fuera del centro de trabajo habitual, se computará como jornada de trabajo el tiempo invertido en el desplazamiento, salvo que coincida con la localidad de su residencia o la distancia sea igual o aproximada a la existente entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo habitual.

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

ART. 25º.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Criterios generales

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

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

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

1.3 En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la persona trabajadora.

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

Todas las personas trabajadoras afectadas por este acuerdo serán adscritas a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

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

■ **Técnicos**

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

■ **Empleados**

Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

■ **Operarios**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el ART. 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este

factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.

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

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

APLICACIÓN A OTROS ÁMBITOS

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 0

- Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

- Criterios generales:

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

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

- Formación:

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

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

- Tareas

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2

- Criterios generales:

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

- Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior, cualificación o competencia profesional acreditada.

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

- Tareas

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

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

- 2º. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3º. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audio métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4º. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

- Criterios generales:

Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

- Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo o cualificación o competencia profesional acreditada.

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

- Tareas

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

- 1º. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
- 2º. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3º. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4º. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
- 5º. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6º. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7º. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

- 8º. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9º. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10º. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11º. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12º. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13º. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

- Criterios generales:

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de personas trabajadoras de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

- Formación:

Bachillerato, ESO, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo, cualificación o competencia profesional acreditada o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

- Tareas:

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

- 1º. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación
- 2º. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
- 3º. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4º. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- 5º. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

- 6º. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
- 7º. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8º. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9º. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 10º. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11º. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, ordenadores, etc.)
- 13º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 14º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- 15º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- 16º. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- 17º. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5■ Criterios Generales:

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia

● Formación:

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional (módulos nivel 2), o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

● Tareas:

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

- 1º. Todas las tareas incluidas en el grupo 6
- 2º. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 3º. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica, así como las indicaciones de su superior.
- 4º. Describir los métodos y procedimientos de ejecución al grupo de trabajo.
- 5º. Planificar a corto plazo los acopios necesarios a disponer en el lugar de trabajo.
- 6º. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 7º. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas bajo la supervisión de un superior del departamento.
- 8º. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 9º. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 10º. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 11º. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 12º. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.
- 13º. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

- 14º. Tareas de mecanografía, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 15º. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- 16º. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- 17º. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- 18º. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.
- 19º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- 20º. Elaborar proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.

GRUPO PROFESIONAL 6

- Criterios Generales:

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

- Formación:

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional (módulos nivel 2), o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

- Tareas:

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

- 1º. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos del oficio: carpintero, barnizador, aserrador, modelista, etc.
- 2º. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas, siendo necesario disponer de la capacitación exigida (carnet de carretillero).
- 3º. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
- 4º. Elaborar elementos destinados a su instalación en el lugar de trabajo.

- 5º. Clasificar, grabar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
- 6º. Desarrollar tareas de atención al cliente.
- 7º. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
- 8º. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.
- 9º. Tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
- 10º. Tareas elementales de delineación de dibujo, así como cálculos sencillos.
- 11º. Interpretar planos y croquis sencillos.

GRUPO PROFESIONAL 7

- Criterios Generales:

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

- Formación:

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar, o bien conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

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

- Tareas:

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

- 1º. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2º. Tareas de oficios industriales, de personas trabajadoras que se inician en la práctica de los mismos.
- 3º. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
- 4º. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 5º. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 6º. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 7º. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 8º. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

- 9º. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 10º. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
- 11º. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 12º. Operaciones con equipos informáticos.
- 13º. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 14º. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

GRUPO PROFESIONAL 8

- Criterios Generales:

Estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

- Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente o cualificación o competencia profesional acreditada.

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

- Tareas

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

- 1º. Tareas manuales.
- 2º. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 3º. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4º. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5º. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.
- 6º. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7º. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8º. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Para la resolución de las discrepancias sobre la interpretación de lo contenido en el presente capítulo estará facultada la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, establecida en el artículo 5.

CAPÍTULO VI: MOVILIDAD

ART. 26º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Será de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 27º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio afecta a los siguientes casos:

- A) Desplazamientos.
- B) Traslados.

ART. 28º.- DESPLAZAMIENTOS

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a los 12 meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los afectados con los siguientes plazos:

1º.- De 3 a 15 días.....	3 días laborables
2º.- De 16 a 30 días.....	4 días laborables
3º.- De 31 a 90 días.....	7 días laborables
4º.- Más de 90 días.....	10 días laborables

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a percibir dietas y gastos de alojamiento - si se da el caso -, como concepto de compensación económica, así como los gastos de viaje que se originen, previa justificación de los mismos.

ART. 29º.- TRASLADOS

1º Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando una persona trabajadora permanezca en esta situación por un tiempo superior a los 12 meses en un plazo de tres años.

La persona trabajadora podrá ser trasladada a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, según lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito, la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras de duración no inferior a 15 días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

2º Se establece una indemnización por gastos de traslado de la persona trabajadora siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial y los pluses extrasalariales de carácter periódico, a los efectos indicados en el ART. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75% de indemnización, será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20%, 10% y 10% a los 12, 24 y 36 meses respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

La persona trabajadora que sea trasladada a otro centro de trabajo distinto, de la misma empresa, dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid, que no le exija pernoctar fuera de su domicilio y la distancia sea superior a la del centro de trabajo anterior, se le compensará con los gastos de locomoción y del tiempo invertido desde su domicilio, si es mayor que el empleado anteriormente.

CAPÍTULO VII. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART. 30º.- PERMISOS Y LICENCIAS

La persona trabajadora, 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.

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

Dichas condiciones serán aplicables en iguales términos para las parejas de hecho, que acrediten su inscripción en el Registro Oficial correspondiente, con excepción del permiso concedido por matrimonio.

ART. 31º.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

ART. 32º EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1.- La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeta a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato.

2.- La persona trabajadora excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

ART. 33º.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES E HIJOS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Con efecto de 30/06/2023, dentro de esta modalidad de suspensión del contrato de trabajo se incluye de manera expresa a las parejas de hecho y el cuidado de dependientes por consanguinidad de las mismas.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora excedente de la condición motivadora supone una trasgresión contractual por su parte, que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

ART. 34º.- DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS

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

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

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

ART. 35º.- DESCANSOS

Sin perjuicio de lo establecido en este capítulo, las personas trabajadoras que, por lactancia de un hijo, menor de nueve meses, hubieren optado por sustituir el derecho a una ausencia de una hora de trabajo por la reducción de la jornada normal en media hora destinada a la misma finalidad, disfrutarán de un descanso de media hora que tendrá la consideración, a todos los efectos de trabajo efectivo, del que podrán hacer uso en el momento que elijan dentro de la jornada habitual. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ART. 36º.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la persona trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.
- Las faltas de puntualidad al trabajo o asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

CAPÍTULO VIII.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS**ART. 37º.- FONDO SOCIAL**

PRIMERO. - Todas las empresas incluidas en el presente Convenio, vendrán obligadas a constituir un Fondo Social y Asistencial, salvo que por mutuo acuerdo escrito entre el personal y la empresa se disponga la no constitución de dicho Fondo.

El Fondo se nutrirá con las siguientes aportaciones:

- a) Con cargo a la empresa: un 1 por 100 del salario mensual fijado en las adjuntas tablas salariales, de la totalidad del personal de la empresa, incluidos altos cargos y Dirección.
- b) Con cargo a las personas trabajadoras: un 1 por 100 del salario mensual anteriormente citado, de las mismas personas a las que se refiere el apartado anterior.

El Fondo Social se incrementará con todas las sanciones de carácter económico.

La administración del Fondo, que se integrará en una cuenta bancaria a su nombre, corresponderá al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con la supervisión del empresario para que el Fondo se destine exclusivamente a fines sociales y asistenciales.

Cuando no existan representantes sindicales el Fondo será administrado por las personas trabajadoras más antiguas de la plantilla.

En caso de cierre definitivo de la empresa, que lleve aparejado la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo, el importe del fondo se repartirá entre las personas trabajadoras.

SEGUNDO. - Las prestaciones del Fondo Social serán reglamentadas según un orden de prioridad en sus Estatutos. Estos tendrán que recoger, en su contenido como mínimo, la contratación de una póliza de seguros que cubra los riesgos de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y muerte derivados de accidente de trabajo de todos los operarios de la plantilla. En ningún caso, se podrá destinar a este fin más del 50 por 100 de los ingresos del fondo.

TERCERO. - En aquellas empresas en las que el empresario unilateralmente, no constituyera el Fondo, o reimplantado, lo suprimiera, también en contra de la voluntad de las personas trabajadoras, será responsable del importe de las primas del seguro de vida, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta derivados de accidente de trabajo, que habrá de abonar de su propia cuenta. La cantidad mínima de cobertura de este seguro será de **26.563,44 €** para 2026.

ART. 38º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Las personas trabajadoras que se encuentren en Incapacidad Temporal, mientras dure dicha situación, percibirán de la empresa durante los tres primeros días de IT al año el 100% de la base de cotización del mes anterior a la IT, con la correspondiente justificación de baja y alta médica. La persona trabajadora que fuese dada de alta médica tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, aunque hubiera agotado el período máximo de IT.

Cuando la persona trabajadora, como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, sea hospitalizado, percibirá hasta los 180 primeros días de hospitalización como máximo, un complemento al 100% de la base de cotización del mes anterior a la IT por esta causa, desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho. En aquellos casos de accidente de trabajo que no se requiera hospitalización, cuyas secuelas y consecuencias permanezcan a los seis días siguientes de haberse producido, justificadas mediante informe médico, tendrá derecho al mismo complemento desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

Cuando la persona trabajadora, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, sea hospitalizada, percibirá, con cargo a la empresa y durante los primeros 60 días de hospitalización como máximo, un complemento económico igual a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal que perciba y el 100% de su base reguladora.

La persona trabajadora que fuese declarada en Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en un grupo similar al que tuviera reconocido, con diferente actividad.

ART. 39º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL

El acceso a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial de las personas trabajadoras, se regirá por la normativa legal vigente en el momento del hecho causante.

ART. 40º.- PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR ACCESO A LA JUBILACIÓN

Las personas trabajadoras que hayan devengado en la empresa, diez años, percibirán una prestación consistente en el importe de tres mensualidades de su salario mes Convenio, cuando se jubilen al cumplimiento de la edad establecida legalmente.

Si se jubilaran con un año menos de la edad establecida, percibirán cuatro mensualidades de su salario mes Convenio. Será requisito indispensable, para la percepción de esta última suma, cesar en el empleo no más tarde de los tres meses siguientes al cumplimiento de la edad hábil para obtener esta prestación.

En idénticas condiciones de continuidad de servicios y antigüedad, se abonará una prestación de tres mensualidades del salario mes Convenio a las personas trabajadoras que resulten declaradas pensionistas en grado de invalidez total o invalidez absoluta para todo trabajo

CAPÍTULO IX.- LA SALUD LABORAL.

ART. 41º.- SALUD LABORAL

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 las personas trabajadoras, 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.

PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

1º.- 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 de las personas trabajadoras 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.

Los delegados de prevención serán informados 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 que se exponen las personas trabajadoras 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 de las personas trabajadoras.
- 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, la Planificación Preventiva 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 de las personas trabajadoras, 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, las personas responsables de su control y el coste de cada una de las acciones a realizar. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá trasladar a la Planificación Preventiva del año siguiente o hasta que se de por finalizada dicha actividad planificada.

2º.- 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 persona trabajadora y puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras. Se informará de los riesgos en todos aquellos puestos de trabajo que ocupe la persona trabajadora.

3º.- 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 de las personas trabajadoras afectadas por esta medida se deberá consultar con los representantes del personal o directamente con las personas trabajadoras afectadas en caso de no existir esta representación.

4º.- RIESGO GRAVE E INMINENTE

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora 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 del interesado, los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso. Tal y como estipula el art. 21 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas relativas a la paralización del trabajo a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

5º.- PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

En el caso de que la empresa conociera, 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 trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, la parte empresarial determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicha persona trabajadora es adecuada, adaptado o reubicando a la persona afectada, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

6º.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Las personas trabajadoras comprendidas 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. 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.

La empresa ofrecerá un reconocimiento médico inicial y específico acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, se llevarán a cabo reconocimientos médicos con carácter anual. Esta

vigilancia de la salud se realizará siempre con el consentimiento de las personas trabajadoras y respetando todo lo establecido en el ART. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.”

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 a la persona trabajadora. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser personas trabajadoras 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 trabajadora. Cuando la persona trabajadora finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue a la persona trabajadora afectada 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 de la persona afectada por la extinción.

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

7º.- PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas tendrán la obligación de entregar dos prendas de trabajo al año a las personas trabajadoras. Deberán también entregar dos batas a los administrativos, así como todos los medios de protección necesarios previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se acordará entre la Empresa y la RLPT la entrega con antelación de ropa adecuada y de calidad, para las épocas de verano y de invierno.

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

8º.- REPRESENTACIÓN Y COORDINACIÓN

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, en especial en lo dispuesto en el R.D. 171/2024 de Coordinación de Actividades Empresariales.

Las empresas sujetas al presente Convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad del personal propio. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellas otras personas trabajadoras 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, los delegados/as 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 las personas trabajadoras de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal, delegada o delegado de prevención en dicho centro.

Los Delegados/as de Prevención deberán tener la condición de representantes de las personas trabajadoras, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquella persona trabajadora que consideren más adecuada para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

9º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En los centros de trabajo donde existan 30 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, formado por al menos dos delegados o delegadas 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.

10º.- DOCUMENTACIÓN

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la L.P.R.L. así como cualquier otra información relativa a la seguridad de la empresa se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, así como las observaciones que los representantes de las personas trabajadoras consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito. Toda la documentación preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones será puesta a disposición del Comité de Empresa o de los Representantes de las Personas Trabajadoras.

11º.- TABLÓN DE ANUNCIOS.

La representación sindical tendrá a su disposición un espacio en el tablón de anuncios y otros medios o canales de comunicación de cada empresa o centro de trabajo, donde podrá fijar las comunicaciones y acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud.

Los delegados y delegadas de personal y los miembros del Comité tendrán a su disposición en la empresa los boletines de cotización a la Seguridad Social, que podrán examinar cuando lo estimen oportuno.

12º.- FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

La empresa garantizará que los delegados y delegadas 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 y delegadas de prevención dispondrán de al menos 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

13º.- FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que toda persona trabajadora 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, toda persona trabajadora que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 7 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.
- c) Formación preventiva de personas trabajadoras designadas, 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.
- d) Formación para empresarios y empresarias 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.

TÍTULO II

DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CAPÍTULO I.- DE LAS SECCIONES SINDICALES

ART. 42º.-SECCIONES SINDICALES

En todas las empresas con más de 25 y menos de 250 personas trabajadoras, se podrá designar delegado sindical, con las mismas condiciones estipuladas en los ART. 8,9 y 10 de la LOLS, siempre que una central sindical demuestre que tenga, al menos, un número de afiliados igual o superior al 15 por 100 de la plantilla, en todo caso, un mínimo de 4 afiliados. En las empresas de más de 250 personas trabajadoras se estará a lo regulado en la mencionada Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical.

Son funciones de las secciones las siguientes:

- a) Fijar en los tabloneros de anuncios y otros medios o canales de comunicación todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.
- b) Llevar un control de las personas afiliadas a su sindicato. Las empresas descontarán de la nómina las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos en aquellos casos en que la persona trabajadora lo solicite y facilitarán listados de afiliados y afiliadas a las secciones sindicales.
- c) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa, antes o después del horario de trabajo.
- d) Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.
- e) Convocar a las personas trabajadoras a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo.
- f) Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

Las secciones podrán utilizar los mismos locales habilitados para los comités de empresa, previo acuerdo de las distintas secciones sobre el sistema de uso.

ART. 43º.- GARANTÍAS SINDICALES

Los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán de las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo en los supuestos de extinción o suspensión de contratos por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante su mandato en el año siguiente a la expiración del mismo, en virtud de hechos derivados del lícito ejercicio de sus funciones sindicales.
- d) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
- e) Expresar libremente su opinión, que será colegiada en el caso del Comité en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- f) Publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- g) Disponer del crédito legal de horas que fija el ART. 68 del Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de sus funciones de representación, aumentando en la siguiente extensión:
 1. Empresas con un Delegado o Delegada de Personal: tres horas más.
 2. Empresas con tres Delegados o Delegadas de Personal: cada uno de ellos dispondrán de tres horas más, igualmente al mes.
 3. Empresas con Comité: cada miembro dispondrá de tres horas más mensualmente.

Previa comunicación a la empresa y según el ART. 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados y delegadas de Personal o miembros del Comité, podrán acordar la acumulación de horas de crédito atribuidas en conjunto en uno o varios de los representantes sin rebasar el máximo.

A los delegados y las delegadas sindicales y/o representantes legales de las personas trabajadoras que mantengan su vinculación en activo con alguna empresa afectada por el presente convenio, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, cuando participen en la comisión negociadora o paritaria del citado convenio, así como en la preparación de las reuniones al efecto, a fin de que ejerzan su labor de negociación.

Se reduce el tiempo de antigüedad de permanencia en plantilla para presentarse a delegado o delegada de personal o miembro del comité de empresa, de seis a tres meses.

ART. 44º.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Para la definición de las funciones y competencias del Comité de Empresa y de los delegados de personal se estará a lo estipulado en los artículos 62 a 65 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

TÍTULO III**PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS****ART. 45º.- PREÁMBULO**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, aun siendo promovidos por una persona trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo Regional y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1ª.- Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II de este Convenio.

2ª.- Mediación.

3ª.- Arbitraje.

ART. 46º.- MEDIACIÓN

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquéllos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, los efectos y en el plazo previsto en el ART. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 47º.- ARBITRAJE

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

- Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.
- Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.
- Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.
- Superación del plazo establecido para dictar resolución.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

ART. 48º.- DISPOSICIONES COMUNES DE LA MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente Capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente Capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

ART. 49º.- ADHESIÓN AL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y del reglamento que lo desarrolla, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de las personas trabajadoras de los mismos.

TITULO IV

INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 50º.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Para ello se estará a lo establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que se aplicase el Convenio.

- Procedimiento:

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el citado artículo comunicarán a los representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio autonómico.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados y delegadas de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en

convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio Provincial dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de su reglamento.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

TÍTULO V

ART. 51º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio jurídico universal de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, estableciéndose como derecho fundamental proclamado por la Constitución Española en su Artículo 14.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas

que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para lograrlo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y su regulación posterior: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se

establecen los términos para que las empresas elaboraren y apliquen un plan de igualdad, el cual deberá ser asimismo objeto de negociación colectiva

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo a todos los efectos, para ello todas las empresas que se adhieran al presente convenio colectivo tendrán la obligación de contar con un plan de igualdad.

De manera obligatoria deberán contar con un plan de igualdad todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y de forma voluntaria todas las que no alcancen esa cifra.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas, respetando en todo momento el derecho de consulta y participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Las empresas que negocien y apliquen un plan de igualdad, sea este voluntario u obligatorio, están obligadas a inscribirlos en el registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido, no obstante, las partes firmantes del presente convenio acuerdan una serie de medidas de acción para lograr una igualdad efectiva y real de las personas trabajadoras.

MEDIDAS

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de

trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

ART. 51º.1.- REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO

Para prevenir la brecha salarial, las empresas, independientemente de su número de empleados, deben contar con un Registro Retributivo, documento que recoge la información sobre los salarios de los trabajadores de una empresa, tal y como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Su función es asegurar que una compañía pague el mismo salario tanto a hombres como a mujeres que realicen las mismas funciones u ocupen el mismo puesto de trabajo. Se deberá incluir en dicho registro a directivos y altos cargos y segmentar por género. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo: salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales.

ART. 51º.2.- PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL OBLIGATORIO

Según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, todas las empresas o autónomos empleadores, independientemente del número de trabajadores que tengan, han de disponer de un Protocolo de Acoso Laboral.

Dicho protocolo tiene por objeto definir unas pautas que permitan identificar una situación de acoso en el trabajo, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

El objetivo de estos protocolos se centrará en

- a) Promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo como espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.
- b) Arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- c) Difundir los protocolos a través de cualquier medio a toda la plantilla, dirección y a empresas ajenas con relación mercantil, incluyendo las instrucciones sobre cómo proceder en caso de acoso y a quién dirigirse. Dar a conocer los protocolos en cada nueva contratación.
- d) Incorporar medidas de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia. Se preservarán los principios de confidencialidad, celeridad, garantía de la intimidad e imparcialidad, protegiendo a la víctima y a las personas que participen en el procedimiento derivado de la denuncia.

ART. 52º.- IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben:

- Realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.
- Actualizar su contenido y lenguaje para adecuarlo a la legislación vigente, desarrollando aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva.
- Establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género
- Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, y difundir la oferta formativa por canales adecuados, así como la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas.
- Regular los criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad, estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.
- Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.
- Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Garantizar los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.
- Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas

ART. 53º.- MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LGTBI

Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar

cumplimiento al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Por ello, las partes signatarias del convenio colectivo del sector la Madera de la Comunidad de Madrid, acuerdan la adopción preceptiva de una serie de medidas por las empresas de este sector que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y voluntaria por el resto de las empresas de este sector.

Según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trans y LGTBI
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc...
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI
- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.
- Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

Sin perjuicio de la libertad de las empresas para determinar el contenido de las medidas planificadas, deberán contemplar, al menos, las siguientes:

Acceso al empleo

Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+. Para ello se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Clasificación y promoción profesional

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones basándose en elementos objetivos, como la cualificación y capacidad garantizando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder en condiciones de igualdad a las vacantes que se produzcan sin que pueda concurrir discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

Excedencias

A los efectos de lo establecido en este artículo, y a fin de atender a la realidad de las familias diversas, podrán acogerse a este derecho quienes se encuentren a cargo de un menor con independencia de su situación familiar y en situaciones de adopción, guarda legal y cualesquiera otras (familias monoparentales, LGTBI+).

Régimen disciplinario

Falta leve:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave:

- Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Salud Laboral

Se actuará contra el acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual, moral o por razones de identidad de género, identidad u orientación sexual en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Formación

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ en este convenio, así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad e implementación de medidas que garanticen el uso del mismo.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos, licencias y beneficios sociales

Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos de los que disfruten el resto de las personas trabajadoras.

Seguridad y centro de trabajo

Se promoverá la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros para el colectivo LGTBI+ en los espacios comunes (vestuarios, aseos, duchas)

En caso de que en las empresas se trabaje con vestuario corporativo, se implantarán modelos unisex, o se facilitará la opción coherente con el género sentido por la persona trabajadora.

Personas trans

Se reconocen las siguientes medidas en favor de este colectivo:

- Deber de nombrar a las personas trans por el nombre y género por el que se autoidentifiquen.
- Las empresas elaborarán un modelo de comunicación al que las personas pueden acudir si deciden poner en conocimiento de su empresa que van a realizar el proceso de transición.

Protocolo de actuación frente al acoso de las personas LGTBI

Las empresas que se encuentren en el ámbito funcional del presente colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes acuerdan el protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y violencia en el trabajo que contemplen la protección específica de las personas LGTBI+.

PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO DE LAS PERSONAS LGTBI DEL CONVENIO COLECTIVO DE MADERA

Declaración de Principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad, a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, impone en su anexo II la confección del protocolo de actuación frente al acoso que se viene a cumplir mediante el presente texto.

Por todo ello, las partes firmantes del presente convenio colectivo, suscriben este modelo de protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y saludable con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la organización. En este caso, las empresas harán uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que pueden existir casos de doble acoso (lesbianas, transexuales, bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. La existencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas.

También se aplicará a aquellas personas que, aun no formando parte de la empresa afectada, se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. Si se diese un caso en el que resultase implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva entidad para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

La aplicación del protocolo alcanzará situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

Definiciones

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

- Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- Actitudes, conductas o discursos de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia:
 - Las personas LGTBI. (LGTBIFOBIA)
 - Las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. (HOMOFOBIA)
 - Las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (BIFOBIA)
 - Las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. (TRANSFOBIA)
- Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La obligación de respetar el presente protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación.

Procedimiento preliminar

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que puede emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión. En ese plazo, la comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo se levantará un acta en el que incluirá:

- El acuerdo entre las partes, fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determine, o,
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el inicio del procedimiento formal.

En todo caso se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Procedimiento expediente informativo

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada (o persona autorizada) formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la comisión. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, en función de la gravedad de los hechos, siendo la principal la separación de las partes durante el desarrollo de la investigación o cualquier otra que se considere oportuna
- Obtener toda la información necesaria para el esclarecimiento de los hechos
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas. El informe contendrá la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas. En particular la empresa ~~a~~deberá adoptar algunas de las siguientes medidas:
 - o Si se constata la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará al inicio de un expediente sancionador ante la situación probada de acoso, solicitando la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando medidas de protección a la víctima.
 - o Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, sin que pueda suponer un detrimento de sus condiciones laborales vigentes en ese momento.
 - o Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante y la denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona afectada por el acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la resolución del expediente. En los casos de especial complejidad, las partes podrán acordar una prórroga del plazo de resolución por un máximo de 15 días más.

Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Vigencia

El presente protocolo tendrá una duración de 4 años desde el momento de su firma, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmantes.

ANEXO AL PROTOCOLO: MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS QUE DENUNCIA (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en el que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que se realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En, a de de 202

Fdo.:

ANEXO AL PROTOCOLO: MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona

da su consentimiento a

para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

En, a de de 202

Fdo.:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes intervinientes en el Convenio acuerdan proseguir la adaptación de los compromisos por pensiones previstos en la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. COMISION DE FORMACIÓN

La formación es un elemento imprescindible para la evolución profesional y competitividad de las personas trabajadoras y empresas del Sector de la Madera en nuestra Comunidad Autónoma.

Al efecto de su desarrollo, administración y mejora constante, se constituye al amparo de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, una Comisión para el Sector en Madrid que tendrá la naturaleza de una estructura paritaria sectorial, desarrollando específicamente todas las funciones recogidas en las citadas normas.

Esta Comisión será responsable del diseño estratégico, planificación, programación y difusión de la oferta formativa para el Sector en la Comunidad de Madrid y asumirá las relaciones institucionales y competencias que establezcan los órganos competentes estatales, autonómicos o municipales que afecten al ámbito objetivo y funcional de este convenio. La Comisión asumirá las competencias derivadas del Diálogo Social en la Comunidad de Madrid entre CEIM, CCOO y UGT-FICA que afecte al Sector definido en el presente convenio.

La Comisión de trabajo tendrá carácter paritario entre la representación empresarial y sindical. La Comisión se constituirá y comenzará sus actividades después de la firma del presente Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de lo acordado en este convenio, si se produjese la firma de un convenio sectorial de la madera de ámbito estatal, las partes firmantes procederán a reunirse en el plazo máximo de dos meses desde su publicación en el BOE, al objeto de adaptar lo acordado en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El nuevo modelo de clasificación profesional por grupos profesionales, acordado en el marco del III Convenio Estatal de la Madera, queda establecido de la siguiente manera para la Comunidad de Madrid.

GRUPO	TABLA EQUIVALENCIAS/CATEGORÍA
1	Titulado Superior
2	Ingeniero Técnico Grado Medio y peritos Ayudante Técnico Sanitario Enfermero/a Titulado/a
3	Jefe Administrativo Jefe de Talleres Proyectista Jefe de Organización de 1ª Jefe de Oficina
4	Delineante Jefe de Organización 2ª Técnico de Organización 1ª Encargados y Contraмаestres (Aserraderos) Encargados de Sección y Jefes de Cuadrilla (Aserraderos) Encargado y Contraмаestre Oficial preparador trazador de 1ª, tupista de 1ª, tupidor de 1ª de perchas y modelista de 1ª
5	Oficial 1ª y Oficial 1ª Administrativo Viajante Corredor de Plaza Conductores de camiones, capataces, afiladores, guardas mayores, aserradores de 1ª, galeristas de 1ª, especialistas de secaderos, conductores de 1ª, carreteros. Técnico de Organización 2ª Aserrador de 1ª, galerista, afilador de Serrerías de 1ª perchas Mecánico montador de acordeones. Oficial de 1ª no especificado en otros apartados, trazador de 2ª oficial de 1ª de carpintería, curvador de banco de 1ª, pelador de 1ª tornero de 1ª de tonelería, oficial preparador de acordeones conductor mecánico de 1ª y modelista oficial de 2ª. Ajustador de 1ª tonelería, Tonelero de 1ª y Tonelero de 2ª Oficial Aserrador de 1ª de tonelería, oficial de Carretería de 1ª Oficial entarimador de 1ª, modelista de hormas, oficial de perchas de 1ª oficial de Acordeones de 1ª, oficial de juguetes.
6	Oficial 2ª y Oficial 2ª Administrativo Oficial de 2ª no especificado en otros apartados, conductor de 2ª, oficial tejedor de 1ª Somieres, oficial de 2ª de carpintería, aserrador de 2ª, tupista de 2ª Machiembrador, labrador regruasador, oficial curvador de 2ª banco, oficial curvador de máquina, pelador de 2ª, lijador mueble curvado tornero horno "CHARRIOT" mecánico de "charriot", agujerador de peonzas prensadoras y máquinas pequeñas, aserrador de circular aserrador de serrería de leña, oficial de 1ª montador de medúla y junco oficial de 1ª brochas, y pinceles, oficial 1ª tontería y textil, montador de 1ª tonelería fondeadores de 1ª, personal de 1ª máquinas sección fondos oficial de 2ª marcos y molduras, oficial acuchillador y encerador moldurista de entarimados, oficial de 1ª de tapones, oficial de máquinas de hormas oficial lijador tupidor de 2ª perchas, afilador de 2ª de acordeones, oficial de 2ª máquinas acordeones, oficial de 1ª pintor decorador de juguetes. Tornero de 2ª de tonelería, aserrador 2ª de tonelería, oficial 2ª entarimador tupidor de tacones, oficial de 2ª de acordeones, oficial de 2ª de juguetería listero, almacenero, capataz y dependiente de economato. Montador de somieres, oficial tejedor de 2ª de somieres medidor aserrador de 2ª serrerías, oficial de 2ª montador médula oficial de 2ª cestería, oficial de 2ª de brochas y pinceles oficial montador de persianas, oficial de 2ª tontería textil, ajustador de 2ª tonelería, montador de 2ª tonelería, fondeador de 2 tonelería personal de 2ª máquinas tonelería, oficial de 2ª carretería, oficial de 2ª embalajes. Taladores, Tractoristas, Medidores, Maquinistas, Fogoneros, Aserradores de sierra circular, Guardas vigilantes, Conductor de 2ª, Capataces de peones especialistas, Conductores de turismo, Porteros y aserradores de 2ª.

GRUPO	TABLA EQUIVALENCIAS/CATEGORÍA	
7	Dependiente	
	Auxiliar	
	Auxiliar analista y calcador	
	Auxiliar de Organización	
	Sobreguardas, Tronzadores, Mecánicos, Pesadores, Bascueros, Motoserristas, Cablistas, Ayudantes de Aserradores, Capataces de Peones, Listeros, Almaceneros, Ordenanzas.	
	Ayudante de todos los grupos y subgrupos de la industria, lijador montador de curvados, lijador de muebles en serie, agujereador de palanca, encerador, guarda, vigilante, ordenanza, portero y pesador.	
	Especialista Ganadero, Arrastradores, Peones Especialistas.	
8	Auxiliares Administrativos, Aspirantes >18	
	Peón y Personal de la limpieza.	
	Mozo Especializado.	

ANEXO II

ÁMBITO FUNCIONAL

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

25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Fabricación de mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Fabricación de virutillas y briquetas.
36. Fabricación y montaje de stands y arquitectura efímera
37. Almacenistas de madera
38. Intermediarios del comercio de la madera.
39. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
40. Instalación y montaje de elementos de carpintería y estructuras de madera.
41. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

...

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	PERMISO RETRIBUIDO	CONCEPTOS A DEVENGAR			JUSTIFICANTE
		SALARIO BASE PAGAS EXTRA, INCENTIVO, COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD	C.P. TRABAJO	PLUS ASISTENCIA	
Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Tres días laborales. Si precisa desplazamiento 2 días mas.	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad. Incluso los de la pareja de hecho y convivientes que requieran cuidado efectivo de la persona trabajadora.	Cinco días laborales.	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho
Causa de fuerza mayor, motivos familiares urgentes, enfermedad o accidente. Familiares o convivientes.	Horas necesarias retribuidas hasta el equivalente a 4 días al año	SI	SI	SI	Justificante del hecho que causa la licencia horaria.
Exámenes prenatales y preparación al parto. En adopción, guarda o acogimiento, sesiones de preparación	Tiempo indispensable si han de tener lugar durante la jornada de trabajo	SI	SI	SI, si se acude al trabajo	Justificante del hecho que causa la licencia horaria.
Gestación	Cuatro horas al mes durante el embarazo, desde que acrediten el mismo, hasta la fecha del parto	SI	SI	SI, si se acude al trabajo	Justificante del hecho que causa la licencia horaria.
Nacimiento de hijo o adopción NO BENEFICIARIOS DE SUBSIDIO DE NACIMIENTO	Dos días, al menos uno laborable por nacimiento o adopción. Si precisa viaje al extranjero 6 días ampliables a 8, remunerados sólo los 6 primeros.	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Lactancia hasta los 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.	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Asistencia a los médicos de cabecera, o especialistas por prescripción facultativa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho
Acompañamiento a médico de cabecera o especialistas hasta 1er grado consanguinidad/afinidad	Quince horas anuales	SI	SI	SI, si se acude al trabajo	Justificante médico que acredite el hecho
Matrimonio o registro de Pareja de Hecho de la persona trabajadora	Quince días naturales	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural, ampliable a dos en caso de celebración en día laborable y que implique desplazamiento de más de 150 km.	SI	SI	NO	Documento en el que se acredite el hecho
Traslado del domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Traslado (Artº 40 E.T.)	Cuatro días laborales	SI	SI	NO	
Funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras	El establecido en la norma	SI	SI	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI / Carnet de conducir	El tiempo indispensable	SI	SI	SI, si se acude al trabajo	Documento en el que se acredite el hecho
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SÍ	Documento en el que se acredite el hecho

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de los permisos o licencias especificados en el presente convenio colectivo mientras dure el hecho causante que motiva dicho permiso o licencia. El cómputo de los días deberá comenzar en día laborable.

Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos, excepto en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización en las que no será obligatorio el disfrute ininterrumpido, mientras dure el hecho causante.

Los kilómetros de los desplazamientos que se ocasionen con motivo de las licencias se computarán siempre desde el centro de trabajo.

La persona trabajadora deberá aportar el correspondiente justificante expedido por un médico que acredite la gravedad que genera el derecho al permiso y/o licencia.

ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE VISADO DE FINIQUITO

D.....
que ha trabajado en la empresa
.....
desde hasta
con la categoría/grupo profesional/nivel de declara que ha recibido
la cantidad de (.....) Euros en concepto
de liquidación total por la baja causada en dicha empresa.

El presente finiquito salda todas las posibles diferencias con la citada entidad.

En....., a..... de de 202...

FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA

El presente recibo de visado de finiquito ha sido firmado por D.
..... como
miembro de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de la Madera de Madrid.

En....., a..... de de 202...

Vº Bº COMISIÓN PARITARIA

Este recibo de visado de finiquito puede ser cumplimentado desde el día de 202... hasta
el día

..... de de 202...

En....., a..... de de 202...

ANEXO V

A la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Madera de la Comunidad Autónoma de Madrid. Inaplicación de condiciones de trabajo.**Acta de desacuerdo**

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF

Domicilio Social

Localidad

Código Postal

Convenio colectivo aplicable

La Empresa

La Representación de las personas trabajadoras comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 20 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las personas Trabajadoras junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de las Personas Trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que este resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En, a dede

Firmado

RLT

Firmado

Empresa

ANEXO VI

A la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Madera de la Comunidad Autónoma de Madrid.**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Acta de desacuerdo**

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF

Domicilio Social

Localidad

Código Postal

Convenio colectivo aplicable

La Empresa

La Representación de las Personas Trabajadoras comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de las Personas Trabajadoras y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de las Personas Trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que este resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje.

En, a dede

Firmado

Firmado

RLT

Empresa

ANEXO VII

A la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de la Madera de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Consulta de interpretación.

Artículodel Convenio Colectivo.

Datos de la Empresa

Nombre o razón social

CIF

Domicilio Social

Localidad

Código Postal

Convenio colectivo aplicable

La Empresa

Y su Representación de las Personas Trabajadoras solicitan de la Comisión Paritaria interpretación sobre lo dispuesto en el artículo del vigente Convenio Colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la documentación aportada por cada una de las partes así como la interpretación objeto de controversia.

Ambas partes, Empresa y Representación de las Personas Trabajadoras, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta se pronuncie sobre la discrepancia, en los términos expuestos en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

En, a dede

Firmado

RLT

Firmado

Empresa

ANEXO VIII
Calendario y Tablas Salariales 2026

Calendario Laboral Comunidad de Madrid 2026 - Sector Madera

Enero							20
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

1 de Enero. Año nuevo

6 de Enero. Epifanía del Señor

Febrero							20
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28		

Marzo							22
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

Abril							20
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				

2 de abril Jueves Santo

3 de abril Viernes Santo

Mayo							20
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	

1 de mayo. Día del Trabajo

2 de Mayo. Día de la Comunidad de Madrid

Junio							22
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						

Julio							23
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

Agosto							21
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

15 de Agosto. Asunción de la Virgen.

Septiembre							22
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					

Octubre							21
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		

12 de octubre Fiesta Nacional

Noviembre							20
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30							

2 de noviembre. Día de Todos los Santos.
Desplazada

Diciembre							18
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				

7 de diciembre. Día de la Constitución.
Desplazada.
8 de diciembre. Día de la Inmaculada
25 de diciembre. Navidad
24 y 31 fiesta convenio

Con objeto de aplicar la jornada de 1752 horas efectivas de trabajo, las partes firmantes acuerdan que si antes del día 30 de abril de 2026, y sin perjuicio de lo establecido en el Art. 22 del Convenio, no estuviese fijado el calendario laboral, los días 2 y 5 de enero, 6 de abril, 26 de junio, 25 de septiembre y 30 de octubre sean no laborables, sin perder su carácter laboral para futuros calendarios. Además, serán no laborables las dos fiestas locales de cada municipio.

TABLA SALARIAL DEL SECTOR DE LA MADERA COMUNIDAD DE MADRID 2026

GRUPO	EQUIVALENCIA DE CATEGORIA	S. BASE GRUPO 14 pagas	AD PERSONAM 14 pagas (antes 2014)	Valor Hora Profesional S. Base	Valor Hora Extra S. Base	Valor Hora Profesional Ad Personam	Valor Hora Extra Ad. Personam
1	Titulado Grado Superior	35.193,96	10.545,91	20,09	35,15	6,02	10,54
2	Titulado Grado Medio	28.280,84	7.025,27	16,14	28,25	4,01	7,01
3	Jefe Administrativo, Jefe de Talleres, Jefe de organización, Jefe de proyectos.	27.495,27	7.810,85	15,70	27,46	4,45	7,80
4	Delineante	23.120,56	2.341,68	13,20	23,09	1,34	2,34
	Técnico de Organización 1ª/ Maquinista/ Programador		2.746,78			1,56	2,75
	Encargado, Jefe de equipo		3.205,17			1,83	3,20
5	Oficial 1ª Administrativo	21.304,90	4.534,60	12,16	21,28	2,59	4,53
	Comercial		2.142,16			1,22	2,14
	Técnico de Organización 2ª		1.797,17			1,03	1,79
	Conductores		1.019,93			0,58	1,02
	Oficiales de 1ª de oficios		3.462,77			1,98	3,46
6	Oficial 2ª Administrativo	20.456,47	2.642,66	11,68	20,43	1,51	2,64
	Oficial de 2ª de oficios		2.664,08			1,52	2,66
	Almacenista		1.868,36			1,07	1,86
	Conductor de 2ª		1.389,81			0,80	1,39
7	Dependiente	18.838,19	1.925,33	10,75	18,81	1,10	1,93
	Auxiliares Administrativos		1.800,88			1,03	1,80
	Ayudantes especializados		1.701,51			0,97	1,70
	Auxiliares de oficio		1.956,42			1,12	1,96
8	Peón	17.754,09	2.383,89	10,13	17,74	1,36	2,38

Si alguna persona trabajadora, percibiera un complemento ad personam superior al especificado en las tablas salariales del convenio colectivo de la madera para la Comunidad de Madrid, mantendrá dicha cuantía, al amparo del art. 3 del presente convenio colectivo.

Si alguna persona trabajadora estuviese encuadrada en un nivel retributivo y con un complemento ad personam no especificado en las tablas salariales del convenio colectivo de la madera de la Comunidad de Madrid, las cuantías se mantendrán y se les aplicará el incremento salarial pactado en el art.11.

(03/11.420/26)

