

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

3524 Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo para las actividades de Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios de la Región de Murcia.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0029/2026; denominado Madera, Ebanistería, Tapicería y Varios de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30000955011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/01/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 2 de julio de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de trabajo para las actividades de Carpintería Ebanistería Tapicería y Varios de la Región de Murcia

Capítulo primero

Partes firmantes, legitimación, eficacia y complementariedad.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Artículo 3.- Principio de complementariedad.

Artículo 4.- Principio de seguridad.

Capítulo segundo

Ámbitos de aplicación

Artículo 5.- Ámbito funcional.

Artículo 6.- Ámbito personal.

Artículo 7.- Ámbito territorial.

Artículo 8.- Ámbito temporal.

Capítulo tercero

Vinculación, denuncia y prórroga

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 10.- Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

Artículo 11.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Capítulo cuarto

Comisión Paritaria

Artículo 12.- Comisión paritaria.

Artículo 13.- Clausula de inaplicación de condiciones de trabajo.

Capítulo quinto

Formas y modalidades del contrato

Artículo 14.- Forma de contrato.

Artículo 15.- Condiciones generales de ingreso.

Artículo 16.- Pruebas De Aptitud.

Artículo 17.- Contrato fijo de plantilla.

Artículo 18.- Período de prueba.

Artículo 19.- Contratos formativos.

Artículo 20.- Jubilación.

Artículo 21.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 22.- Empresas de trabajo temporal.

Artículo 23.- Trabajo a distancia

Artículo 24.- Preavisos y ceses.

Artículo 25.- Prohibición de trabajos de la misma actividad.

Capítulo sexto

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 26.- Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

Artículo 27.- Clasificación profesional.

Artículo 28.- Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Artículo 29.- Desplazamientos.

Artículo 30.- Traslado individual.

Artículo 31.- Traslados de centro de trabajo.

Capítulo séptimo

Tiempo de trabajo

Artículo 32.- Jornada.

Artículo 33.- Distribución de la jornada.

Capítulo octavo

Conceptos retributivos

Artículo 34.- Salarios.

Artículo 35.- Complemento de antigüedad consolidada.

Artículo 36.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 37.- Pago del salario.

Artículo 38.- Finiquitos.

Artículo 39.- Vacaciones.

Artículo 40.- Complemento IT.

Artículo 41.- Plus gastos locomoción.

Artículo 42.- Plus de asistencia.

Artículo 43.- Dietas.

Artículo 44.- Horas extraordinarias.

Artículo 45.- Productividad.

Capítulo noveno

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 46.- Permisos y licencias.

Artículo 47.- Excedencia forzosa.

Artículo 48.- Excedencia voluntaria.

Artículo 49.- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Artículo 50.- Disposiciones comunes para las excedencias.

Artículo 51.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Artículo 52.- Violencia de género.

Capítulo décimo

Régimen disciplinario

Artículo 53.- Criterios generales.

Artículo 54.- Graduación de las faltas.

Artículo 55.- Faltas leves.

Artículo 56.- Faltas graves.

Artículo 57.- Faltas muy graves.

Artículo 58.- Sanciones.

Artículo 59.- Prescripción.

Capítulo undécimo

Condiciones de trabajo

Artículo 60.- Ropas de trabajo y medios de protección.

Artículo 61.- Vigilancia de la salud.

Artículo 62.- Actuación ante fenómenos meteorológicos adversos y situaciones de catástrofe

Artículo 63.- Póliza de seguros.

Capítulo duodécimo

Representación colectiva de los trabajadores

Artículo 64.- Delegados sindicales.

Artículo 65.- Crédito horario.

Artículo 66.- Asambleas.

Artículo 67.- Tablón de anuncios.

Capítulo decimotercero

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 68.- Adhesión al A.S.A.C.M.U.R.

Artículo 69.- Legislación aplicable.

Disposiciones adicionales

Anexos (I, II, III, IV, V, VI)

Convenio colectivo de trabajo para las Actividades de Carpintería Ebanistería Tapicería y Varios

Capítulo primero

Partes firmantes, legitimación, eficacia y complementariedad

Artículo 1. Partes signatarias.- Son partes firmantes del presente Convenio, de una, Hábitat-CC.OO. (Federación del hábitat confederación sindical de comisiones obreras), FIUSO (Federación de Industrias de la Unión sindical obrera) y UGT-FICA (Federación Industria Construcción y Agro) como representación laboral y de otra, la Asociación Regional de Empresarios de la Madera de la Región de Murcia (AREMA), como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.- Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Artículo 3. Principio de complementariedad.- De acuerdo con el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del presente Convenio Regional respecto del Convenio Colectivo Estatal de la Madera publicado en el BOE, a excepción de lo referido en los artículos 18,56,57,58 y 59.

Artículo 4. Principio de seguridad.- Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrá establecer la aplicación de dichos acuerdos.

Capítulo segundo

Ámbitos de aplicación

Artículo 5. Ámbito funcional.- El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el Anexo II. Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

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

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

Artículo 6. Ámbito personal.- Quedan sujetos al presente convenio todos los trabajadores: técnicos, empleados u operarios de las empresas incluidas en el ámbito funcional, excepto el personal comprendido en el Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el personal de alta dirección y consejeros de sociedades en los términos establecidos en el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 7. Ámbito territorial.- Este Convenio Colectivo será de aplicación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 8. Ámbito temporal.- Con carácter general, las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Región de Murcia, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2026, para terminar el 31 de diciembre de 2027, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

No obstante, lo anterior, y como regla especial y expresa, las partes acuerdan que el artículo número 42 referido al Plus de Asistencia del presente convenio no entrará en vigor ni será exigible hasta el día 1 de Julio de 2026, fecha a partir de la cual desplegará plenamente sus efectos en el ámbito del convenio, sin que proceda su aplicación con anterioridad a dicha fecha por razón alguna, incluida la eventual aplicación anticipada o retroactiva del resto del clausulado.

Capítulo tercero

Vinculación, denuncia y prórroga

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

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

Artículo 10. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.- En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, salvo la tabla salarial que se negociará una vez finalizada la vigencia de la misma. La denuncia del convenio podrá ser efectuada por cualquiera de las partes, comunicándolo a la autoridad laboral competente por escrito y notificándolo separadamente a la otra parte. La comunicación se realizará por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera o por cualquier organización sindical que ostente el mínimo legal de representatividad legal para formar parte de la comisión negociadora. Dicha denuncia debe ser hecha, como mínimo con un mes de antelación a la terminación del convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.- Las condiciones que se establecen en el presente convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en sus ámbitos. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan lo pactado. Con carácter supletorio y en lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en especial a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal. Las condiciones más beneficiosas que viniesen

disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en el presente convenio en cómputo anual.

Capítulo cuarto

Comisión Paritaria

Artículo 12. Comisión paritaria.- La Comisión paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día. Dicha comisión estará compuesta al menos por un miembro de cada una de las centrales sindicales firmantes de este convenio, y por igual número de representantes empresariales. El domicilio a efecto de notificaciones será la sede de AREMA C/ Acisclo Diaz 5, 4.ª planta 30005 Murcia.

Las partes podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen convenientes.

La Comisión Paritaria del Convenio Regional dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ORCL).

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Serán facultades de la comisión:

- a) La interpretación del presente convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.
- c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.
- e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.
- f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Artículo 13. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1.- 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. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2.- A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3.- Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, entendiendo que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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 del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplique el Convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos 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 Regional.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores 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 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 periodo 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 prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de este convenio quien remitirá copia del mismo a la autoridad laboral.

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 Regional 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.

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

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

Capítulo quinto

Formas y modalidades del contrato

Artículo 14. Formas de contrato.- La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito. Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Los contratos y en su caso las prórrogas deberán comunicarse a los servicios públicos de empleo, en el plazo de diez días. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Artículo 15. Condiciones generales de ingreso.- El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 16. Pruebas de aptitud.- Las empresas, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que van a desempeñar.

Artículo 17. Contrato fijo de plantilla.- Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

Artículo 18. Período de prueba.- Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

GRUPO I-II:	6 meses.
GRUPO III-V:	2 meses.
GRUPO VI-VII:	1 mes y medio.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba. En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación éstos últimos.

Artículo 19. Contratos formativos.- En lo referentes a contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Jubilación.- La extinción del contrato de trabajo por cumplir 68 años o más, se producirá siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 21. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.-

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, podrá ser de hasta doce meses.

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

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

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

una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente Artículo.

Artículo 22. Empresas de trabajo temporal.- Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal y/o outsourcing, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y/ outsourcing y la empresa usuaria y/o receptora del mismo.

Artículo 23. Trabajo a distancia.- Se estará a lo dispuesto en el Art.13 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas informarán a los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de los contratos de trabajo a distancia existentes.

Artículo 24. Preavisos y ceses.- El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que 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 interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

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

GRUPO del I al V: 1 mes.

GRUPO del VI y VII: 15 días naturales.

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

Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Artículo 25. Prohibición de trabajos de la misma actividad.- Al objeto de fomentar el empleo, no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal.

Capítulo sexto

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 26. Descripción de las funciones en los grupos profesionales.-

Criterios generales: 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, éstos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

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

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

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

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

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 calificación, 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.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el 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.

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 subfactores:

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.

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.

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:

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.

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.

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.

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

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.

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.).

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:

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.

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.

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: *Capacidad de ordenación de tareas. * Naturaleza del colectivo* Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

APLICACIÓN A OTROS ÁMBITOS

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.

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.

A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

Artículo 27. Clasificación profesional.

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los trabajadores 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:

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

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

Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

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

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.

Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

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.

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.

Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

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.

Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

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

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.

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.

Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

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

Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas:

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

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.

Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

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

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

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.

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

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

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

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

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.

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.

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

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas

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

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

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.

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.

Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

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.

Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

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.

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.

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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

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

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

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

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de

producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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.

Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativas a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

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

Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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.

Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

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.

Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

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

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

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

Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de

correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

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

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.

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.

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.

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.

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

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño 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 (Módulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

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

Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

Tareas elementales de laboratorio.

Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

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.

Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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 7

Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as 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 específico ni periodo de adaptación.

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

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

Tareas manuales.

Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

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.

Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Para proceder a la adaptación progresiva a los diferentes grupos profesionales, se creará una comisión técnica compuesta paritariamente por los firmantes del presente convenio

Artículo 28. Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 29. Desplazamientos.- Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

- 1.º De tres a quince días, tres días laborables.
- 2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
- 3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
- 4.º Más de noventa días, diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro 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. El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

Artículo 30. Traslado individual.- Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador 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 un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años. El trabajador podrá ser trasladado 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, en los términos dispuestos en el artículo 40 del ET.

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 treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado 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 los trabajadores de duración no inferior a quince 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 los trabajadores afectados.

Artículo 31. Traslados de centro de trabajo.- En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

Capítulo séptimo

Tiempo de trabajo

Artículo 32. Jornada.- La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, será durante los años de vigencia del presente convenio de 1752 horas.

Se incorpora para el año 2026 el calendario laboral acordado que figura en el Anexo V del presente Convenio Regional, el cual regirá en todo caso en defecto de pacto expreso entre la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores y/o los delegados de personal, los cuales podrán, por mutuo acuerdo, alterar los días festivos del calendario laboral pactados como compensación del exceso de jornada, respetando siempre la jornada máxima anual.

En el caso de que cualquiera de las fiestas del convenio coincidiera con una fiesta local patronal de cualquiera de las ciudades y pueblos de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladará al día hábil anterior o posterior.

Artículo 33. Distribución de la jornada.- La jornada semanal ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo realizada de lunes a viernes.

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

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

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

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

4.- 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 los trabajadores

5.- Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter

previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores

6.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

7.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas y éstas no se hubiesen compensado en el plazo legalmente establecido al vencimiento del mismo, el exceso será abonado, según el valor de la hora extraordinaria.

Capítulo octavo

Conceptos retributivos

Artículo 34. Salarios.- Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Serán de aplicación en exclusividad durante la vigencia del presente convenio los siguientes conceptos retributivos:

- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias, gastos de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.

• Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

a) Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Las partes acuerdan que para el año 2.026 las tablas salariales serán las determinadas en el Anexo VI del presente convenio de aplicación a partir del día 1 de enero de 2.026 que suponen un incremento del 2,5% sobre las tablas salariales de 2025. Igualmente se acuerda un incremento del plus de asistencia de un 1% sobre las tablas salariales del 2025 excluido plus de transporte.

Para el año 2027, aplicable a partir del 1 de enero de 2027, se acuerda incrementar en un 0,5% más el IPC previsto para 2027 a fecha de noviembre de 2026 sobre las tablas salariales de 2026, además de incrementar el plus de asistencia en un 1% sobre dichas tablas salariales excluido el plus de transporte.

Artículo 35. Complemento de antigüedad consolidada.- A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.- Se consideran 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.

Devengo de pagas:

- Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será 35 días de salario base más la antigüedad consolidada. Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 37. Pago del salario.- La liquidación y el pago del salario se hará documentalente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente.

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

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

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

Artículo 38. Finiquitos.- Los recibos de finiquitos se extenderán obligatoriamente en el modelo oficial que figura en el Anexo IV (modelo desglosado) al presente convenio, que serán debidamente diligenciados por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera, quien será la encargada de editarlos y facilitarlos a los empresarios interesados, pudiendo emitirse digitalmente.

Cualquier recibo de finiquito que no corresponda al modelo oficial diligenciado carecerá de toda validez y deberá ser presentado obligatoriamente cuando haya de efectuarse cualquier reclamación laboral referida a los trabajadores de la empresa.

La Asociación de Empresarios de la Madera dispondrá de un Libro Registro, visado por la Delegación de Trabajo o por diligencia notarial, donde figurará la expedición de los finiquitos numerados correlativamente, la fecha de entrega y datos de la empresa, siendo esta numeración única para toda la Región.

El libro de finiquitos estará a disposición de la Autoridad Laboral y de los sindicatos firmantes de este Convenio.

El recibo de finiquito diligenciado por la Asociación de Empresarios, tendrá validez únicamente dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de su expedición.

Artículo 39. Vacaciones.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales o 21 días laborales, de los cuales, 14 días naturales o 10 laborales serán disfrutados de manera continua.

Durante los mismos el trabajador percibirá la misma remuneración salarial que la obtenida como promedio mensual durante los últimos seis meses anteriores al disfrute de aquellas, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias. No podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural; o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del Artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal; o al disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

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

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o delegados de Personal y la dirección de aquella, debiéndose hacer dicho programa antes 30 de abril

Artículo 40. Complemento I.T.- En caso de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas al pago de una cantidad complementaria tal que, sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 de la base reguladora que ha servido de base para el cálculo de la prestación de la IT.

En el caso de intervención quirúrgica por enfermedad que requiera hospitalización de al menos 24 horas se pagará una cantidad que complete hasta el 100 por 100 del salario hasta la finalización de los 150 días.

En los casos de accidente no laboral y enfermedad común, el trabajador percibirá una cantidad en cuantía del 20% del importe de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social, a partir de los 60 días de iniciarse aquella situación y hasta el día 150.

Artículo 41. Plus gastos locomoción.- Se mantiene un plus de gastos de locomoción que percibirán los trabajadores afectados por este convenio, en la cuantía que se recoge en el Anexo VI.

Artículo 42. Plus Asistencia.- La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente sobre los costes laborales y por lo tanto en la competitividad de las empresas, se establece un plus de asistencia.

El cual será abonable únicamente en aquellos meses en los que el trabajador no se haya ausentado de su puesto de trabajo, excepto:

- Las ausencias debidas al fallecimiento de familiares en primer grado por consanguinidad o cónyuge.
- Las ausencias por asistencia médica, debidamente justificadas y por el tiempo estrictamente necesario, que no superen las dos horas diarias y se encuentren dentro del límite máximo de ocho horas anuales. Cuando la ausencia por asistencia médica supere las dos horas diarias, el plus de asistencia no será abonable en el mes en que se produzca dicha circunstancia. En este supuesto, las horas empleadas no computarán ni se descontarán del límite anual de las ocho horas anuales.
- Incapacidad temporal.
- Licencias Artículo 37 del E.T. apartados b) e) y f).

Las horas de ausencia podrán ser recuperadas dentro de los cuatro meses siguientes por acuerdo entre empresa y trabajador, siempre y cuando las necesidades productivas de la empresa lo permitan. El abono del plus de asistencia se hará efectivo, en la nómina del mes en el que se recuperen.

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

Artículo 43. Dietas.- En cuanto a las dietas se estará a lo establecido en el Convenio Nacional. Las dietas y medias dietas se devengarán previa justificación de las mismas.

Artículo 44. Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser compensadas por descanso, se abonarán al 135% sobre la hora ordinaria. En cuanto a las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Productividad.- A iniciativa del empresario o de los trabajadores o sus representantes, ambas partes, en el seno de la empresa, se comprometen a negociar las medidas y acciones que permitan llegar a acuerdos sobre el incremento de productividad. Una vez establecido el rendimiento normal por acuerdo entre empresarios y trabajadores, se fijarán de mutuo acuerdo los incrementos salariales o primas a la producción en proporción al aumento alcanzado.

En el caso de que este acuerdo no se lograra, el empresario o los trabajadores o sus representantes, podrán recurrir a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio que tratará de conciliar sus intereses. Si esto no se lograra, se someterá a arbitraje. En todo caso, para negociar la productividad las empresas deberán atenerse a los criterios establecidos sobre esta materia en el E.T y legislación aplicable.

Capítulo noveno

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 46. Permisos y licencias.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III, cuadro de permisos y licencias.

Las licencias y permisos establecidos en el E.T. siempre que sean más beneficiosas tendrán prioridad sobre las establecidas en el Anexo III del presente convenio.

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

Artículo 47. 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.

Artículo 48. Excedencia voluntaria.- El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Artículo 49. Excedencia por cuidado de familiares e hijos.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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 del cónyuge, la pareja de hecho, familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y familiar hasta segundo grado de consanguineidad de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 50. Disposiciones comunes para las excedencias.- En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato con duración superior a un año, esta no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

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

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

Artículo 51. Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras del sector.- Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las Organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. De igual modo aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta la "situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo".

De igual modo, dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se garantizará el respeto cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Igualdad de trato, diversidad y no discriminación de las personas LGTBI

a) Principio de igualdad y no discriminación

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, en el ámbito del sector de la madera de la Región de Murcia, se comprometen a garantizar el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, así como a prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación. En particular, se prohíbe toda discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, promoviendo un entorno laboral respetuoso, diverso e inclusivo.

b) Acceso al empleo

Los procesos de selección y contratación en las empresas del sector se ajustarán a criterios objetivos basados en la adecuación al puesto de trabajo, la cualificación y la experiencia profesional. Se adoptarán medidas para evitar sesgos o estereotipos que puedan afectar negativamente a las personas LGTBI, especialmente a las personas trans, consideradas colectivo especialmente vulnerable. Las empresas promoverán acciones formativas dirigidas a las personas responsables de selección de personal en materia de igualdad y no discriminación.

c) Clasificación profesional, promoción y desarrollo

La clasificación profesional, la promoción interna y los ascensos se regirán por criterios objetivos de mérito, capacidad, cualificación y experiencia. Se garantizará que dichos procesos se desarrollen sin discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI, asegurando la igualdad efectiva en la carrera profesional dentro del sector.

d) Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas del sector incorporarán en sus planes de formación contenidos específicos en materia de igualdad y diversidad LGTBI, dirigidos a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y personal directivo. Dichas acciones formativas incluirán, como mínimo:

- 1) Conocimiento de las medidas recogidas en el presente Convenio.
- 2) Conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.
- 3) Protocolos de actuación frente al acoso y, en su caso, de acompañamiento a personas trans.

Se fomentará el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en el ámbito laboral y en la documentación del sector.

e) Entornos laborales seguros e inclusivos

Las empresas promoverán entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad. Se garantizará la protección frente a cualquier comportamiento LGTBIfóbico, mediante la implantación de medidas preventivas y protocolos específicos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

f) Permisos, derechos y beneficios sociales

Las personas trabajadoras del sector tendrán derecho al disfrute de permisos, licencias y beneficios sociales en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de orientación o identidad sexual o expresión de género. Se reconocerán las distintas realidades familiares, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI. Se garantizará el acceso a permisos para asistencia a consultas médicas o trámites legales en igualdad de condiciones, con especial atención a las necesidades específicas de las personas trans.

g) Régimen disciplinario

Tendrán la consideración de faltas disciplinarias las conductas que supongan acoso, discriminación o atentado contra la dignidad de las personas por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Dichas conductas serán sancionadas conforme a lo previsto en el régimen disciplinario del presente Convenio, en función de su gravedad.

h) Procedimiento de actuación

Las empresas deberán establecer un procedimiento interno para la presentación de denuncias o quejas. La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por persona autorizada, requiriéndose en este último caso su consentimiento expreso. Recibida la denuncia, se iniciará una investigación interna, pudiéndose adoptar medidas cautelares para proteger a la persona afectada.

La comisión instructora emitirá, en el plazo que se determine, un informe motivado que podrá:

- 1) Apreciar indicios de acoso y proponer medidas disciplinarias.
- 2) Determinar la inexistencia de acoso.

El informe incluirá la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración y las conclusiones.

i) Resolución

A la vista del informe, la empresa adoptará las medidas correctoras o disciplinarias que correspondan. En caso de acreditarse acoso, se incoará expediente sancionador y se mantendrán las medidas de protección a la víctima. En caso de no acreditarse, se procederá al archivo del expediente.

Artículo 52. Violencia de género, violencia sexual y víctima de terrorismo.- La trabajadora víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo 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 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 trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo 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 trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo 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 trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La situaciones de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo que dan derecho al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, violencia sexual o víctima de terrorismo, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Capítulo décimo

Régimen disciplinario

Artículo 53. Criterios generales.-

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores o de las trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 54. Graduación de las faltas.-

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 55. Faltas leves.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 56. Faltas graves.-

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

Artículo 57. Faltas muy graves.-

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 58. Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a. Por faltas leves Amonestación por escrito
- b. Por faltas graves Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- c. Por faltas muy graves Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días Despido

Artículo 59. Prescripción.-

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo undécimo**Condiciones de trabajo**

Artículo 60. Ropa de trabajo y medios de protección.- Las empresas estarán obligadas a poner a disposición del trabajador todos los medios materiales, útiles, instrumentos, medidas de seguridad y ropas de trabajo adecuadas y medios de protección para garantizar la salud, la higiene y la seguridad en el trabajo, que establezcan las disposiciones legales. En todo caso se proporcionará a los trabajadores una bata o mono en invierno y otra en verano.

Artículo 61. Vigilancia de la salud.- Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición "legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto: Alveolitis alérgica extrínseca. Asma laboral. Manipulación manual de cargas. Movimientos repetitivos. Neuropatías por presión. Ruido.

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

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

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

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

Artículo 62. Actuación ante fenómenos meteorológicos adversos y situaciones de catástrofe.-

1. Principio general

Cuando se produzcan fenómenos meteorológicos adversos, catástrofes naturales o situaciones de emergencia que puedan afectar al normal desarrollo de la actividad o a la seguridad de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas organizativas necesarias para garantizar la continuidad del servicio y la protección de la plantilla.

2. Alertas y avisos oficiales

A efectos de este artículo, se tendrán en cuenta los avisos, alertas o recomendaciones emitidos por las autoridades competentes y los organismos oficiales de protección civil y meteorología.

3. Medidas organizativas

En función de las circunstancias, la empresa podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Adaptación o modificación temporal de horarios.
- b) Cambios de turno o redistribución de la jornada.
- c) Prestación de servicios mediante trabajo a distancia cuando la naturaleza del puesto lo permita.
- d) Reubicación temporal del personal o reorganización de tareas.

4. Desplazamientos y ausencias

Las personas trabajadoras que se vean imposibilitadas para acudir al centro de trabajo o sufran retrasos como consecuencia directa de estas situaciones deberán comunicarlo a la empresa a la mayor brevedad posible. Dichas ausencias deberán ser debidamente justificadas.

5. Recuperación del tiempo de trabajo

Cuando no resulte posible la prestación de servicios, la empresa podrá establecer la recuperación del tiempo de trabajo no realizado o adoptar otras medidas organizativas conforme a la normativa laboral vigente

6. Información a la plantilla

La empresa informará a las personas trabajadoras, a la mayor brevedad posible, de las medidas adoptadas ante estas situaciones, procurando garantizar la adecuada coordinación y seguridad en el desarrollo de la actividad.

Artículo 63. Póliza de seguros.- Las empresas, bien directamente con carácter individual, o través de la Asociación firmante de este Convenio con

carácter colectivo, concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional, por la cuantía de 14.500 euros para toda la vigencia del Convenio.

En caso de suceder los eventos mencionados, las indemnizaciones serán percibidas por el trabajador, su viuda o por sus beneficiarios, según normativa de Seguridad Social, en su caso.

Las empresas que no hubieren formalizado individual o colectivamente la póliza mencionada, correrán a su cargo con las indemnizaciones previstas en este Artículo. Las empresas estarán obligadas a entregar anualmente a los representantes sindicales de los trabajadores, un certificado de la Asociación empresarial firmante de este convenio, acreditando la cobertura y vigencia por los riesgos establecidos anteriormente de los trabajadores de la empresa correspondiente o copia de la póliza que hubiese convenido individualmente en su caso, si no fuera miembro de dicha Asociación.

Las indemnizaciones previstas en el presente Artículo, serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen.

Tampoco dicha indemnización podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo duodécimo

Representación colectiva de los trabajadores

Artículo 64. Delegados sindicales.- Se nombrará un delegado sindical en las empresas afectadas por el ámbito territorial y funcional del presente convenio que tengan una plantilla superior a 75 trabajadores, con las facultades mencionadas en el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 65. Crédito horario.- Sin perjuicio de las garantías y competencias que la legislación vigente pueda reconocer en cada momento a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, éstos podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto esté vigente el Estatuto de los Trabajadores de:

Empresas de hasta 100 trabajadores: 16 horas.

Empresas de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Empresas de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

Empresas de 501 a 700 trabajadores: 35 horas.

Empresas de 701 en adelante: 40 horas.

Se podrá acumular el crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual, siempre que exista acuerdo expreso entre la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 66. Asambleas.- Los trabajadores de un centro de trabajo o empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, mancomunadamente, que serán

responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que vayan a celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Artículo 67. Tablón de anuncios.- Todas las empresas tienen la obligación de poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios independientemente del que tenga la empresa.

En dicho tablón no podrán publicarse notas personales y sí solamente las que sean de carácter laboral o sindical, que deberán ir debidamente firmadas por quien las emita.

Capítulo decimotercero

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 68. Adhesión al A.S.A.C.M.U.R.- En cumplimiento de lo previsto en el acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, los firmantes del presente convenio acuerdan seguir adheridos en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial, material y funcional del mismo.

Artículo 69. Legislación aplicable.- En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como a la legislación laboral aplicable.

ANEXO I

Al objeto de facilitar la transición desde el anterior modelo de clasificación (categorías) hacia el actual (grupos profesionales), se aplicará, en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, la siguiente tabla de equivalencias:

<u>GRUPO I</u> Ingenieros Licenciados	<u>GRUPO IV</u> Oficial Trazador Preparador Oficial 1ª Tupista 1ª Aserrador Galerista Conductor 1ª Oficial 2ª administrativo Delineante 2ª Representante	<u>GRUPO V</u> Oficial 2ª Tupista 2ª Especialista Conductor 2ª Guarda <u>VigilanteGRUPO VI</u> Ayudante Auxiliar administrativo Telefonista <u>GRUPO VII</u> Peón
<u>GRUPO II</u> Ingenieros técnicos Titulados grado medio Titulados superiores de Entrada		
<u>GRUPO III</u> Jefe de Oficina Dibujante proyectista Encargado General Oficial 1ª administrativo Delineante 1ª		

ANEXO II.**AMBITO FUNCIONAL**

Aprovechamiento y/o explotación de la madera. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias. Fabricación de chapas. Fabricación de tableros contrachapados. Fabricación de tableros alistonados y de maderas laminadas y similares. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado). Fabricación de tablero de fibras. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB). Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.). Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera. Fabricación de suelos de madera. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción. 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. 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. Fabricación de puertas de madera. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).	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. Fabricación de juegos y juguetes de madera. Fabricación de muebles para juegos. Mobiliario de oficina y colectividades. Fabricación de muebles de cocina. Fabricación de muebles de baño. Fabricación de colchones y somieres Fabricación de otros muebles. Fabricación de mobiliario urbano. Fabricación de parques infantiles. Fabricación de instrumentos musicales de madera. Intermediarios del comercio de la madera. Fabricación de virutillas y briquetas. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse. 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. Fábrica de puertas de madera. Fabricación de cilindros de madera para cables. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera
--	--



ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Paga extra	Comp. antig.	Incen	Comp. conv	Comp. p.trab	Comp. No sal	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días hábiles ampliables hasta cuatro días hábiles en caso de desplazamiento a otra provincia no limítrofe.	SÍ	SÍ	SÍ	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad	Un día hábil	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º por consanguinidad o afinidad incluido el familiar con sanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Según ET	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho	Quince días naturales	S	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal, médico	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ		NO	Documento que acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos. **Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, si corresponderían los días de permiso oportunos. *** Las licencias y permisos establecidos en el E.T. siempre que sean más beneficiosas tendrán prioridad sobre las establecidas en el presente convenio. ****Las referencias a cónyuge o matrimonio se extenderán a las parejas de hecho debidamente registradas.

ANEXO IV
MODELO DE FINIQUITO OFICIAL



FINIQUITO NÚMERO:

EMPRESA:

CIF:

TRABAJADOR:

DNI.:

FECHA CESE:

CAUSA:

El Trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada y recibe en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con cuyo recibo reconoce hallarse SALDADO Y FINIQUITADO por todos los conceptos con la referida empresa, comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar a la misma.

Liquidación paga extra.....
Liquidación vacaciones.....
Indemnización terminación de contrato.....
Otros.....
SUMA.....
Retención IRPF.....
LIQUIDO A PERCIBIR.....

Si /No solicita la presencia del representante de los trabajadores.

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

Recibí

Firma del trabajador.

Este documento tiene validez de treinta días naturales a contar desde la fecha de expedición por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera. Región de Murcia. (AREMA).

Sello y Firma.

Fecha de expedición:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación Regional de Empresarios de la Madera de la Región de Murcia (será válido igualmente si esta expedido y firmado electrónicamente por la entidad o persona autorizada de AREMA).



ANEXO V

CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE CARPINTERIA EBANISTERIA
TAPICERIA Y VARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA, AÑO 2026

ENERO						
L	M	Mi	J	V	S	D
			FN	FC	3	4
FC	FN	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	

DIAS LABORABLES 18

FEBRERO						
L	M	Mi	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	

DIAS LABORABLES 20

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

DIAS LABORABLES 20

ABRIL						
L	M	Mi	J	V	S	D
		1	FN	FN	4	5
FC	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

DIAS LABORABLES 19

MAYO						
L	M	Mi	J	V	S	D
				FN	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

DIAS LABORABLES 20

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

DIAS LABORABLES 20

JULIO						
L	M	Mi	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		

DIAS LABORABLES 23

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

DIAS LABORABLES 21

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

DIAS LABORABLES 21

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

DIAS LABORABLES 21

NOVIEMBRE						
L	M	Mi	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						

DIAS LABORABLES 21

DICIEMBRE						
L	M	Mi	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
FN	FN	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	FC	FN	26	27
28	29	30	FC			

DIAS LABORABLES 18

TOTAL JORNADA AÑO 2026	1.752			
FIESTAS LOCALES 2X8	16		FIESTAS LOCALES 2X8	168

ANEXO VI

TABLA SALARIAL 2026

GRUPO		CATEGORIAS	REMUNERACION ANUAL S/PLUS ASISTENCIA	SALARIO DIA-MES	PLUS ASIS-TENCIA MES	PLUS TRANSPORTE MES	PAGA EXTRA SIN ANTIGÜE-DAD
I	TECNICO	INGENIEROS LICENCIADOS	24.052,32	1.664,88	103,76	15,75	1.942,36
II	TECNICO	INGENIEROS TECNI-COS TITULADOS GRADO MEDIO TITULADOS SUPERIORES	23.372,34	1.617,44	101,13	15,75	1.887,01
III	EMPLEADO	JEFE OFICINA OFICIAL 1º ADMINI-TRATIVO	22.578,08	1.562,03	98,03	15,75	1.822,37
	OPERARIO	ENCARGADO		51,47			1.801,45
IV	OPERARIO	OFIC. TRAZADOR PREPARADOR OFIC. 1ª, TUPISTA 1ª, ASERRADOR GALE-RISTA CONDUCTOR 1ª	20.587,03	46,89	90,29	15,75	1.641,15
	EMPLEADO	OFIC. 2ª ADMINIS-TRATIVO REPRESENTANTE		1.423,12			1.660,31
V	OPERARIO	OFICIAL 2ª TUPISTA 2ª ESPECIALISTA CONDUCTOR 2ª	19.746,14	44,96	87,04	15,75	1.573,60
	EMPLEADO	GUARDA , VIGILANTE		1.364,45			1.591,86
VI	OPERARIO	AYUDANTE	18.458,98	42,00	82,04	15,75	1.469,65
	EMPLEADO	AUXILIAR ADMINIS-TRATIVO TELEFO-NISTA		1.274,65			1.487,09
VII	OPERARIO	PEON	18.342,14	41,73	81,58	15,75	1.460,55

PRECIO DE LAS HORAS EXTRAS

	HORA EXTRA SIN ANTIGUEDAD.	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIOS	3 QUINQUENIOS	4 QUINQUENIOS	5 QUINQUENIOS
GRUPO I	18,39	18,62	18,85	19,10	19,33	19,57
GRUPO II	17,86	18,10	18,33	18,57	18,81	19,04
GRUPO III	17,25	17,49	17,72	17,96	18,20	18,43
GRUPO IV	15,72	15,93	16,14	16,36	16,57	16,78
GRUPO V	15,07	15,27	15,47	15,68	15,88	16,08
GRUPO VI	14,08	14,27	14,46	14,65	14,84	15,04
GRUPO VII	13,99	14,17	14,36	14,55	14,74	14,93