

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MADERA Y CORCHO DE GRANADA Y PROVINCIA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MADERA Y CORCHO DE GRANADA Y PROVINCIA, (con código de convenio n.º 18000265011982), acordado de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera de Granada y de otra las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., presentado el día 15 de julio de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 19 de julio de 2022.-La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, por suplencia el Delegado Territorial de Turismo, Gustavo Adolfo Rodríguez Fernández (Orden de 6-7-22 - BOJA nº 130 de 8-7-22)

**ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE GRANADA****Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL**

El presente convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo situados en Granada y su Provincia y será de obligado cumplimiento en las actividades que estén comprendidas en el campo de aplicación del Convenio Estatal de la Madera, aunque el domicilio de la empresa estuviese en otra provincia.

**Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL**

La normativa del presente convenio será de obligada y general observancia para todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el artículo anterior.

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

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna de empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeña dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

**Artículo 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN**

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose anualmente a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito, con una antelación mínima de un mes respecto de su vencimiento. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2022. A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se prorrogarán "sine die" tanto las cláusulas obligacionales como las normativas, hasta la firma del Convenio que lo sustituya.

**Artículo 4.- REVISIÓN**

Con carácter general se estará a lo dispuesto en el Convenio General para las Industrias de la Madera, manteniendo las cláusulas normativas, obligacionales y económicas del presente Convenio Colectivo, si son más beneficiosas para las personas trabajadoras, que las establecidas en el Convenio General anteriormente mencionado.

**Artículo 5.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Las condiciones pactadas forman un todo y a los efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables con las que anteriormente vinieran rigiendo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales presentes o futuras o cualquier otra de obligado cumplimiento que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el total del presente convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Se respetarán las condiciones pactadas a título personal que sean superiores y tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor del presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Se exceptúan de la absorción global y anual prevista, las mejoras que puedan ser acordadas por disposición normativa de carácter general, que serán objeto de aplicación efectiva e incorporación a las condiciones de este convenio.

#### Artículo 6.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral anual será de 1.752 horas anuales, siendo de 40 horas semanales de lunes a viernes. En ningún caso el sábado será laborable. De modificarse el número anual de horas, lo aquí establecido se adecuará a lo que en cada momento disponga en esta materia el Convenio General para las Industrias de la Madera.

Se respetará la jornada inferior de tiempo efectivo de trabajo que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, pudiera mantener alguna empresa.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o de los Sindicatos firmantes del presente Convenio en el caso de que no existieren estos, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que no podrá ser superior al cinco por ciento de la jornada anual de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y en este convenio. La persona trabajadora conocerá con un preaviso mínimo de diez días el día la hora de la prestación de trabajo correspondiente a la jornada irregular.

Cada hora de trabajo realizada dentro de la jornada irregular, será compensada con un 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 7.- VACACIONES

Las personas trabajadoras de las empresas comprendidas en este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones de las cuales al menos 21 serán laborables.

Antes del 31 de marzo de cada año, se confeccionará de común acuerdo entre las empresas y representantes legales de las personas trabajadoras, o con los Sindicatos firmantes del presente convenio en empresas de menos de 6 trabajadores, el calendario correspondiente.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

#### Artículo 8.- PERMISOS Y LICENCIAS.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio será de dieciocho días naturales, que podrá ser acumulado al período de disfrute vacacional.
- b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, del cónyuge, padres, hijos, abuelos o nietos y hermanos carnales y de dos días por las mismas causas, para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual del trabajador, si la distancia a la que se efectúa el traslado, es superior a 50 km. el permiso será de 2 días.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por matrimonio de hijo o hija, hermano o hermana y padre o madre.
- h) Por lactancia hasta los nueve meses de un hijo, se tendrá derecho a la ausencia de una hora o dos fracciones de media hora diaria en el centro de trabajo, o la reducción de la jornada laboral en media hora diaria, además de lo ya establecido en la legislación laboral vigente.
- i) Un día por asuntos propios inaplazables del trabajador o trabajadora.

Además de los permisos establecidos en la legislación vigente, cuatro días naturales por nacimiento o adopción de un hijo o hija, fechas que serán comunicadas a la empresa por el trabajador o trabajadora afectada, una vez producido el parto. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del

lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados planteados en los párrafos precedentes, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

El inicio del disfrute de los días referidos en el presente artículo será el primer día laborable posterior al hecho causante.

En ningún caso podrá sancionar la empresa al trabajador después del período de licencia cuando el mismo justifique las causas que hayan producido los posibles retrasos.

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.

En lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Anexo II del Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera, BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 2012.

#### Artículo 9.- FIESTAS.

Para las fiestas laborales se estará a lo establecido para el ámbito nacional, autonómico y local, teniendo todas ellas el carácter de días inhábiles abonables y no recuperables.

En las fiestas locales, el trabajador disfrutará los días de fiesta que correspondan al municipio donde radique el centro de trabajo (y no los del municipio de su domicilio), salvo pacto en contrario entre empresa y representante de los

trabajadores o en su defecto, con los Sindicatos firmantes del presente convenio; el día 3 de mayo (fiesta de la cruz), se realizará en las empresas jornada continuada de seis horas y el 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos.

En Granada capital será festivo abonable y no recuperable, el viernes posterior a la festividad del Corpus Christi.

En el resto de la provincia por mutuo acuerdo entre empresas y Representación de las personas trabajadoras, podrá trasladarse dicha fecha al día anterior o posterior de la fiesta local respectiva, que igualmente tendrá el carácter de no recuperable.

El día 19 de marzo, día de San José, será considerado festivo, abonable y no recuperable.

Artículo 10.- CONTRATACIÓN.

CRITERIOS GENERALES

Será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y en el Convenio General para las Industrias de la Madera.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Las empresas en el último trimestre de cada año natural, realizarán una previsión de necesidades contractuales en su modalidad de fijos ordinarios y de fijos discontinuos para el siguiente año. Esta previsión será comunicada a la Representación Legal de los Trabajadores.

Todas las personas trabajadoras que presten servicios en la empresa y no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, adquirirán la condición de fijas.

La contratación del personal, se formalizará por las empresas, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, siendo obligatorio la entrega de un original firmado al trabajador/a.

Se entregará la copia básica del contrato y de sus prórrogas, así como los correspondientes de las ETT s, a la representación legal de los/as trabajadores/as, en los plazos legalmente previstos.

En las empresas que tengan contratadas personas bajo la modalidad de fijo ordinario, fijo discontinuo o eventual, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, cuando con dichas personas trabajadoras no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

Las necesidades productivas que no puedan ser atendidas por los/as trabajadores/as fijos, fijos-discontinuos, se cubrirán con eventuales o con contratos de puesta a disposición, si bien estos últimos, no podrán mantener esa relación más de una temporada, debiendo ser contratados directamente por la empresa usuaria en la segunda que fueran llamados, en su caso.

Para las actividades propias de la actividad empresarial que en cada caso corresponda, las empresas se comprometen a tener un mínimo de personas trabajadoras contratadas con la modalidad de fijo ordinario y fijo discontinuo del 60%.

Estarán comprendidas en las jornadas de trabajo las realizadas tanto por los/las trabajadores/as de la empresa como los de puesta a disposición.

Para las empresas de nueva creación se establecerán dos años desde el inicio de su actividad para la aplicación de este porcentaje, siempre y cuando no sea una segregación, fusión o absorción entre empresas.

CONTRATO FORMATIVO

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Los contratos de formación en alternancia, sólo podrán realizarse para las categorías profesionales del área administrativa, percibiendo estas personas trabajadoras, la totalidad del salario independientemente del tiempo dedicado a la formación.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se podrá realizar para las categorías profesionales del área administrativa, técnicos titulados, personal de mantenimiento y maquinaria.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, conocidos y previsibles, determinados o bien indeterminados por aproximación, siguiendo el patrón de reiteración, siendo éste vinculado a la actividad productiva de la empresa que sea objetiva y objetivable, siendo incompatible lo supuesto en donde la actividad dependa de la mera voluntad.

Los trabajadores, como consecuencia de su contratación, están facultados para recabar el asesoramiento jurídico y sindical que estimen oportunos.

Una vez firmado el contrato, la empresa entregará copia al trabajador y a la Representación legal de las personas trabajadoras.

#### CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA Y POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

El contrato de duración determinada no podrá ser superior a seis meses, salvo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa o en su defecto con los Sindicatos firmantes del presente convenio, que podrán pactar su ampliación hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

#### Artículo 11.- GARANTÍAS DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Las empresas tienen la obligación de entregar a las personas trabajadoras, en el momento de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el I.N.S.S.

Cuando la persona trabajadora cause baja en la empresa, ésta, sea cual fuere el motivo de la baja, queda obligada a entregar, junto con la fotocopia del parte de baja diligenciado por el I.N.S.S., un certificado en el que se haga constar los días por él cotizados con la cuantía de las bases establecidas antes de los 6 días siguientes a la fecha de la baja.

#### Artículo 12.- PREAVISOS Y CESES.

El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato, será comunicada por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de quince días de antelación. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a una cantidad correspondiente a los días de preaviso omitido, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere la persona trabajadora, la que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario, establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo una modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción, iguales o inferiores a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita de 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 prevista en el Convenio General de la Madera.

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

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 13.- FINIQUITO.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de una persona trabajadora, serán por escrito y en impreso modelo anexo al presente convenio, ante la presencia del Comité de Empresa y en su defecto, ante un representante del trabajador designado por este, salvo renuncia expresa ante el propio representante.

De no ajustarse el citado modelo y condiciones, el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Una copia del recibo de liquidación se entregará al trabajador con cinco días de antelación a la fecha de terminación de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

El modelo de finiquito queda establecido en el anexo 3º del presente Convenio.

#### Artículo 14.- ROPA DE TRABAJO.

La ropa de trabajo que entregará la empresa a sus trabajadores y trabajadoras será acordada entre el técnico de prevención de cada empresa y el delegado de prevención de riesgos laborales de la misma, decidiendo el tipo y calidades de la ropa de trabajo, adaptándolas al período estacional que a continuación se especifica.

Como norma general se suministrará en las siguientes fechas y consistirá en las siguientes prendas:

\* Invierno (entrega en el mes de septiembre de cada año): 2 pantalones de invierno, 2 polos de manga larga, 1 Polar, 1 chaleco térmico. Calzado de seguridad de invierno cada dos años y chaqueta de abrigo cada 2 años.

\* Verano (entrega en el mes de abril de cada año): 2 pantalones de verano, 2 polos de manga corta, 1 Chaquetilla para verano. Calzado de seguridad cada dos años.

Estas prendas podrán modificarse siempre que exista acuerdo entre el técnico de la Empresa y el Delegado de Prevención de Riesgos Laborales.

En trabajos que impliquen un mayor desgaste de la ropa de trabajo y se deteriore antes de las fechas anteriormente mencionadas, la empresa facilitará una nueva prenda de trabajo previa entrega de la deteriorada.

#### Artículo 15.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR, GRUPO PROFESIONAL.

La empresa podrá, en casos excepcionales y debidamente justificadas, disponer que el personal pueda ocuparse de trabajos de grupo profesional distinto a la de la especialidad del grupo profesional en que estuviesen contratados, siempre que las necesidades de las mismas lo exigieran y que estas actividades fueran dentro del ámbito de las respectivas empresas y sin que se produzca menoscabo alguno, tanto económicamente como en su dignidad profesional.

Mientras desempeña en estas condiciones una plaza de grupo profesional superior, percibirá el salario correspondiente a dicho grupo profesional, hasta tanto se reintegre a su antiguo puesto de trabajo, momento en el que volverá a percibir la retribución correspondiente a su grupo profesional.

Sera ascendido a superior grupo profesional, la persona trabajadora que desempeñe funciones de superior categoría por un plazo máximo de tres meses continuados o durante seis meses alternativos en el cómputo de un año.

#### Artículo 16.- SALUD LABORAL.

En cuanto a la Salud Laboral en el trabajo, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en esta materia y muy especialmente, en lo referente a las disposiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de noviembre) y resto de normas que la desarrollan.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esta persona puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras, 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, son totalmente confidenciales y no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio de la persona afectada por dichos datos.

#### Artículo 17.- SALARIO BASE.

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

La liquidación del pago de salario se hará documentalmente, mediante recibos de salarios, que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación de la empresa y la persona trabajadora, y de los conceptos devengados debidamente especificados.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

El salario base para cada una de las categorías integradas en cada uno de los grupos profesionales, será el que se especifica en la tabla de retribuciones que se adjunta al presente convenio y se corresponderá con los siguientes criterios:

\* Para el año 2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes en un 3%, estableciéndose un pago de 200 euros lineales, para todos los grupos profesionales y categorías salariales, proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado. Este abono se hará efectivo antes del día 31 de octubre de 2022.

\* Para el año 2022 se acuerda incrementar a las tablas salariales resultantes para el año 2021 un 3%. Este incremento tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022 y una cláusula de revisión salarial también con el mismo carácter retroactivo, que no excederá del 5%. Los atrasos generados desde el día 1 de enero de 2022 se abonarán a las personas trabajadoras, en la nómina posterior a la publicación de este Convenio Colectivo, en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada (BOP).

\* Para el año 2023 se acuerda incrementar a las tablas salariales resultantes para el año 2022 un 2%. Tendrá una cláusula de revisión salarial que no excederá del 4% con carácter retroactivo.

\* Para el año 2024 se acuerdo incrementar a las tablas salariales resultantes para el año 2023 un 2%. Tendrá una cláusula de revisión salarial que no excederá del 4%. con carácter retroactivo.

\* Las empresas con salarios superiores a las tablas salariales firmadas para el sector de la madera en el año 2015, se les incrementarán los porcentajes especificados en este punto, no siendo estos porcentajes ni absorbibles ni compensables.

\* Cláusula de revisión salarial. Para los años de vigencia del presente Convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los años expresamente mencionados, supere el porcentaje de incremento salarial pactado para cada año, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento topado en los porcentajes expresamente mencionados para cada año, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años, pasando a formar parte de las tablas salariales de cada año.

Los atrasos generados desde el día 1 de enero de cada año, como consecuencia de la revisión salarial, se abonarán a las personas trabajadoras en la nómina posterior a la publicación del IPC real de cada año, por el organismo público competente.

\* Las partes son conscientes del grave problema económico generado a las personas trabajadoras por los periodos en los que no ha habido incremento salarial y para evitar esta situación en el futuro; se acuerda expresamente que a partir del día 1 de enero de 2025 y mientras no se firme un nuevo Convenio Colectivo, los afectados por el ámbito personal de aplicación de este convenio, verán incrementados cada año en un 1%, los salarios de este Convenio Provincial, hasta que las partes alcancen un acuerdo económico definitivo para cada año.

#### Artículo 18.- PLUS DE TRANSPORTE.

En concepto de plus de transporte las empresas abonarán a sus trabajadores, por cada jornada laboral efectivamente trabajada, la cantidad de 5 euros.

Dicho plus se percibirá única y exclusivamente, además de por los días efectivamente trabajados, en los siguientes supuestos:

a) Baja por maternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo en los términos legalmente establecidos.

b) Permiso por paternidad en los términos legalmente establecidos.

c) Permiso por lactancia en los términos legalmente establecidos.

d) Permisos sindicales ejercidos en los términos legal o convencionalmente establecidos.

Artículo 19.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, con la denominación de Paga de Verano, y Paga de Navidad, respectivamente.

Estas pagas se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

El devengo de las pagas será:

Paga de Verano: del 1 de enero, al 30 de junio

Paga de Navidad: del 1 de julio, al 31 de diciembre.

Se abonarán a razón de 30 días de salario base más "antigüedad consolidada" y la media de los pluses de los últimos 3 meses, si corresponden. Queda expresamente excluido de este criterio, el plus de transporte.

Al personal que 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 20.- ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras que a fecha de publicación en el BOP de este Convenio Provincial, tuvieran consolidados porcentajes en concepto de antigüedad, los consolidarán y los seguirán devengando como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Las personas trabajadoras que se incorporen a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, con posterioridad a fecha de publicación de este Convenio Provincial en el BOP, no generarán derecho a percibir retribución alguna, en concepto de antigüedad.

Artículo 21.- DIETAS.

La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatorio, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación, de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora, ocasionadas como consecuencia de la situación de desplazamiento, aplicándosele los siguientes criterios:

- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada, tenga necesidad de realizar una de las comidas principales, (almuerzo o cena) fuera de su residencia habitual, y pueda pernoctar en su residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

- El importe de la dieta completa será 50 euros diarios más los gastos originados por el pernocte y el de la media dieta de 25 euros diarios.

Las dietas o medias dietas se percibirán por la persona trabajadora, con carácter previo a la comisión del servicio encomendado por la empresa y será independiente a la retribución del trabajador.

Artículo 22.- JUBILACIÓN.

Las empresas abonarán a los trabajadores que se jubilen y tengan más de diez años al servicio de la misma y menos de 25 en concepto de constancia en el trabajo, dos mensualidades de salarios vigentes en dicho momento. Si la jubilación se produce con más de veinticinco años de servicio en la empresa, el premio de constancia será de tres mensualidades de los salarios vigentes.

Con el objetivo de alcanzar una adecuada transición de la persona trabajadora a la jubilación y a la vez que esta permita el rejuvenecimiento de la plantilla en las empresas, las partes acuerdan fomentar la aplicación del contrato de relevo, dentro de la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 23.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales, la suscripción de una póliza de Seguros para todos los trabajadores de sus empresas. Dicho seguro cubrirá los riesgos de 14.999 euros, para los casos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y gran invalidez, y de 9.999 euros para los casos de invalidez permanente total o invalidez absoluta, así como por muerte que no sea producida por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 24.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Las empresas abonarán desde el primer día a su personal dado de baja, por accidente laboral o extra laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, la diferencia existente entre la percepción económica que reciban de las respectivas Entidades Gestoras y el salario base del convenio más antigüedad (derecho ad personam) si corresponde.

Artículo 25.- PLUSES

\* PLUS DE DISTANCIA.

Cuando por necesidades de la empresa una persona trabajadora tenga que desplazarse y convinieran utilizar el vehículo particular del operario/a, la empresa deberá dar obligatoriamente, por escrito la autorización pertinente, abonán-



dole la empresa, la cuantía de 0,26 euros/por km recorrido, utilizando como punto de referencia y cómputo, la vivienda de la persona trabajadora.

**\* PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.**

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

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

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

4.º Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

**\* PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada Convenio de ámbito inferior salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.

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

Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

**Artículo 26.- ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS.**

Las diferencias existentes entre la definición de funciones y salarios entre las categorías que se mencionan en la tabla de retribuciones anexa al presente Convenio y las existentes en alguna empresa, se procederá a asignarle la retribución fijada para la categoría más similar, entendiéndose para cualquier duda que suscite esta asimilación, la solución que en primera instancia facilite la Comisión de Interpretación del presente Convenio Provincial, en caso de desacuerdo de la misma, se estará a lo dictaminado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Granada.

**Artículo 27.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO: COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, CONTROL Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO.**

La Comisión Paritaria queda compuesta por dos miembros de cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio, fijando su domicilio en la sede central de los Sindicatos firmantes, C/ Periodista Francisco Javier Cobo nº 2 y 3 Bajo, 18014 Granada.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, o por mayoría de la misma mediante escrito al Secretario, donde figurarán necesariamente el tema objeto de la reunión, así como los puntos de controversia que existan.

Será competencia del Secretario convocar la reunión dentro de los diez siguientes días hábiles a la recepción de solicitud, y establecer el orden del día.

Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio.
- c) resolución de los Conflictos colectivos que puedan plantearse en aplicación del Convenio colectivo.
- d) Conocer las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes para las partes, pasando a formar parte del Convenio a título de notas interpretativas o aclaratorias.

La Comisión Paritaria resolverá los conflictos que se le planteen mediante decisión adoptada por acuerdo unánime de las partes que la componen.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurrieran seis días hábiles desde la formalización del Conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados, quedando abierta la vía del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

#### Artículo 28 COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL.

El Comité de empresa y Delegados de Personal gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Los miembros de Comités de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales pertenecientes a los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, además de los criterios establecidos por la legislación vigente, tendrán los siguientes derechos y facultades:

a) Recibir información sobre la situación económica sectorial y de la propia empresa facilitándole, al menos anualmente, el Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

b) Ser informados previamente sobre expedientes de reestructuración de plantilla o cierres totales o parciales, modificación de jornada, movimientos de plantilla y en general sobre cuantas medidas de carácter colectivo puedan afectar a la misma.

c) Ejercitar las funciones de vigilancia y control en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el cumplimiento por la empresa de la normativa laboral en general.

d) Ejercitar, en la legitimación procesal que al efecto se le reconoce por la empresa, las acciones administrativas y judiciales al ámbito de su competencia.

e) Convocar y dirigir en los términos legales las reuniones y asambleas de personal.

f) Además de las garantías legales, que se extenderán a los dos años siguientes a su cese en el cargo, dispondrán de las facilidades oportunas, para sin perturbación del normal proceso productivo, llevar a cabo actividades, de información directa a los trabajadores y comunicación con los mismos incluso dentro de la jornada laboral.

Las secciones sindicales se podrán constituir de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 29.- ELECCIONES SINDICALES. CANDIDATOS.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal y como se prevé en la legislación vigente.

#### Artículo 30.- CRÉDITO HORARIO.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán para sus actividades sindicales, en los términos legales establecidos, de un crédito horario de hasta veintisiete horas mensuales retribuidas, de las de su jornada de trabajo, que podrá ser acumulada en cómputo anual.

Dentro de dicho crédito horario se computarán las horas consumidas en asistencia a cursos de formación organizados por Sindicatos y otras entidades. No entrarán en el mencionado cómputo, los tiempos consumidos con ocasión de las negociaciones colectivas o reuniones con la empresa, para las que dispondrán de las horas al efecto necesarias.

#### Artículo 31.- REUNIONES EN LA EMPRESA.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo, tienen derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o por los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, que serán responsables de su normal desarrollo así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos 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 a la misma y acordará con esta las medidas necesarias para minimizar su impacto 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 hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las personas trabajadoras dispondrán de un crédito de 6 horas anuales, para la realización de asambleas convocadas por los Sindicatos firmantes del Presente Convenio, estas podrán realizarse dentro de sus instalaciones previo conocimiento de la dirección de la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, y duración previsible.

#### Artículo 32.- EXCEDENCIAS SINDICALES.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal, en cualquiera de sus modalidades, lo que supone la reserva del puesto y el cómputo de antigüedad, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro de los criterios establecidos en la normativa vigente y siempre como mínimo en el mes siguiente a la fecha del cese.

#### Artículo 33.- PAGO DIFERENCIAS SALARIALES DEL CONVENIO.

El pago por la empresa a sus trabajadores de las diferencias económicas a que dé lugar la retroactividad del presente convenio, será hecho efectivo dentro de los criterios especificados en el art. 17 de este Convenio Provincial.

#### Artículo 34.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 2012, código convenio n.º 99010175011996.

#### Artículo 35.- GARANTÍAS PARA EL TRABAJADOR.

Sin el consentimiento del trabajador, no podrá realizarse registro sobre su persona ni en las taquillas ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de enjuiciamiento criminal.

#### Artículo 37.- PRODUCTIVIDAD.

Las empresas y sus trabajadores, llevarán a cabo ante cuantos organismos sean precisos, las medidas que de mutuo acuerdo permitan el mantenimiento e incremento de productividad.

#### Artículo 38.- PLAN DE IGUALDAD

En la elaboración del Plan de Igualdad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y especialmente en las siguientes normas:

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y posterior pacto de estado refrendado en el Congreso y en el Senado del Estado Español.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El plan de Igualdad será una herramienta de trabajo que repercutirá positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, pues su fin es dar respuesta a las necesidades de trabajadoras y trabajadores a través de la implantación de unas medidas correctoras que, a la larga, se obtengan efectos favorables para las personas trabajadoras en general y para las empresas en particular.

Los objetivos de los planes de Igualdad en las empresas del sector pretenden Concienciar, mentalizar y formar a todos los niveles de la organización de las empresas en los siguientes temas:

\* Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

\* Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar de las trabajadoras y trabajadores.

\* Concretar en medidas los valores de las diferentes mercantiles a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración

\* Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

\* Prevenir la discriminación laboral, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto que se produzcan este tipo de situaciones.

#### Artículo 39.- TRABAJO A DISTANCIA.

Se estará a lo dispuesto en aplicación del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, son conscientes de que el trabajo a distancia, entendido como el trabajo que se realiza fuera del puesto habitual donde realizan su actividad profesional las personas trabajadoras en la empresa y del que el teletrabajo es su máximo exponente, ha de ser oportunamente regulado por las empresas con el siguiente contenido mínimo:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Para el desarrollo y concreción de un acuerdo de trabajo a distancia, en cada empresa se creará una comisión específica, formada por al menos 1 miembro de la parte empresarial y otra de la Representación Legal de los Trabajadores.

#### Artículo 40.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes pro-

fesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### I. Conocimientos.

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

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

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

#### II. Iniciativa/autonomía.

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

Debe tenerse en cuenta:

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

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

#### III. Complejidad.

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

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

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

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

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

#### IV. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

#### V. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Aplicación a otros ámbitos:

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.

2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio si así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.

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

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 a este documento.

- Tareas.

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

1.º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

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

3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

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

6.º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

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

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

Grupo profesional 2

Criterios generales:

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

Formación:

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

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

• Tareas.

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

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

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

3.º 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.

4.º 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 a este documento.

• Tareas.

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

1.º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 4

Criterios generales:

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

Formación:

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

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

• Tareas.

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

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

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

3.º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.º Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

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

6.º Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

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

8.º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

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

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

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

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

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

15.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16.º Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

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

Grupo profesional 5

Criterios generales:

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

Formación:

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

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

• Tareas.

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

1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.º Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

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

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

5.º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## Grupo profesional 6

### Criterios generales:

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

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

#### • Tareas.

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

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

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

3.º Tareas elementales de laboratorio.

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

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

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

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

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

9.º Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

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

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

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

13.º Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

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

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

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

## 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 a este documento.

#### • Tareas.

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

1.º Tareas manuales.

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

3.º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

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

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

6.º Tareas de tipo manual que conlleven el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

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

8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

GRUPO	SUB	CATEGORÍAS	S. BASE	S. MES	P. TRANS.	TOTAL ANUAL
1		Analista de Sistemas (Tit. Superior).	64,89 €	1.946,74 €	5,00 €	27.254,31 €
		Arquitectos. Ingenieros, Licenciados	61,65 €	1.849,40 €	5,00 €	25.891,60 €
		Directores de Área o Servicio.	59,79 €	1.793,78 €	5,00 €	25.112,90 €
2		Titulados de grado medio, A.T.S.	58,87 €	1.765,97 €	5,00 €	24.723,56 €
		Arquitectos Técnicos (Aparejadores).	58,87 €	1.765,97 €	5,00 €	24.723,56 €
		Ayudante de Ingeniería y Arquitectura.	58,87 €	1.765,97 €	5,00 €	24.723,56 €
		Ingenieros Técnicos (Peritos).	58,87 €	1.765,97 €	5,00 €	24.723,56 €
		Técnicos en Relaciones Laborales(Grad S)	52,84 €	1.585,20 €	5,00 €	22.192,80 €
		Titulados Superiores de Entrada	52,84 €	1.585,20 €	5,00 €	22.192,80 €
3		Analista Programador. Jefes de Área	54,23 €	1.626,92 €	5,00 €	22.776,82 €
		o Servicios, Contramaestre	51,91 €	1.557,39 €	5,00 €	21.803,45 €
		Delineante Proyectista. Jefes Admón.	55,62 €	1.668,63 €	5,00 €	23.360,84 €
		Dibujante Proyectista. Maestro Industrial.	50,06 €	1.501,77 €	5,00 €	21.024,76 €
		Encargado General	54,23 €	1.626,92 €	5,00 €	22.776,82 €
		Jefe de Taller	48,67 €	1.460,05 €	5,00 €	20.440,73 €
4	CA	Encargado	47,27 €	1.418,17 €	5,00 €	19.854,32 €
	CA	Jefe de Sección	45,10 €	1.353,11 €	5,00 €	18.943,54 €
	SC	Encargado	46,45 €	1.393,37 €	5,00 €	19.507,14 €
	SC	Jefe de Sección	46,13 €	1.384,03 €	5,00 €	19.376,38 €
	SC	Tupista Primero	46,13 €	1.384,03 €	5,00 €	19.376,38 €
	AM	Jefe de Sección	43,69 €	1.310,60 €	5,00 €	18.348,37 €
	FE	Encargado	46,21 €	1.386,28 €	5,00 €	19.407,95 €
	FE	Jefe de Sección	46,13 €	1.384,03 €	5,00 €	19.376,38 €
	PA	Jefe de Oficinas	53,22 €	1.596,71 €	5,00 €	22.353,97 €
5	SC	Aserrador y Galera Primera	45,63 €	1.368,89 €	5,00 €	19.164,47 €
	SC	Mecánico Afilador	45,13 €	1.353,75 €	5,00 €	18.952,55 €
	FE	Serrador Primero	45,61 €	1.368,25 €	5,00 €	19.155,45 €
	CA	Oficial de Primera	44,02 €	1.320,58 €	5,00 €	18.488,15 €
	AM	Oficial de Primera	44,02 €	1.320,58 €	5,00 €	18.488,15 €
	CA	Oficial de Segunda	42,23 €	1.266,80 €	5,00 €	17.735,17 €
	SC	Tupista Segundo	42,84 €	1.285,16 €	5,00 €	17.992,17 €
	SC	Labrador y Regruesador	41,70 €	1.251,02 €	5,00 €	17.514,24 €
	FE	Macánico Afilador	45,13 €	1.353,75 €	5,00 €	18.952,55 €
	FE	Clavadora de Máquinas	42,89 €	1.286,77 €	5,00 €	18.014,72 €
	FE	Oficial Primera	43,27 €	1.298,04 €	5,00 €	18.172,53 €
	FE	Serrador Segunda	42,84 €	1.285,16 €	5,00 €	17.992,17 €
	FE	Oficial Segunda	41,67 €	1.250,05 €	5,00 €	17.500,71 €
	PA	Oficial Primera	46,35 €	1.390,53 €	5,00 €	19.467,37 €
PA	Oficial Segunda	41,65 €	1.249,42 €	5,00 €	17.491,82 €	
6	CA	Ayudante	41,27 €	1.238,13 €	5,00 €	17.333,89 €
	SC	Aserrador y Sierra Circular	42,36 €	1.270,66 €	5,00 €	17.789,28 €
	SC	Ayudante Máquina	41,28 €	1.238,46 €	5,00 €	17.338,39 €
	SC	Ayudante Afilador	41,28 €	1.238,46 €	5,00 €	17.338,39 €
	SC	Peón Especializado	40,91 €	1.227,18 €	5,00 €	17.180,59 €
	AM	Peón Especializado	40,91 €	1.227,18 €	5,00 €	17.180,59 €
	PA	Oficial Telefonista	39,80 €	1.193,93 €	5,00 €	16.715,03 €
7	SC	Peón	39,88 €	1.196,27 €	5,00 €	16.747,74 €
	AM	Peón	39,88 €	1.196,27 €	5,00 €	16.747,74 €
	FE	Peón	39,88 €	1.196,27 €	5,00 €	16.747,74 €

LEYENDA	
CA	CARPINTERIA DE TALLER
SC	SERRERIA Y CARPINTERIA MECÁNICA
AM	ALMACENISTAS DE MADERA
FE	FABRICACIÓN DE ENVASES
PA	PERSONAL ADMINISTRATIVO

ANEXO III  
FINIQUITO

D. ...., con D.N.I. .... y con domicilio en ..... que ha trabajado en la empresa ..... desde ..... hasta ..... con la categoría de ..... declaro que he recibido la cantidad de ..... (.....) euros en concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del presente recibo de finiquito, queda extinguida la relación Laboral y económica con la citada empresa, sin tener nada más que reclamar por ningún concepto.

..... a ..... de ..... 200 .....

Este recibo de finiquito se ha firmado ante el Representante de los Trabajadores D. ....

Consígnese de puño y letra cursiva.

Firma del trabajador.

NÚMERO 3.638

**AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)**

*Presupuesto 2022*

EDICTO

Acuerdo del Pleno de fecha 24 de mayo de 2022 del Ayuntamiento de Arenas del Rey por el que se aprueba definitivamente el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2022.

Aprobado definitivamente el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento para el 2022 y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS	
<b>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>950.069,60 €</b>
<b>A.1. OPERACIONES CORRIENTES</b>	<b>911.680,33 €</b>
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	393.685,81 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	468.556,20 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	4.000,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	45.338,32 €
CAPÍTULO 5: Fondo de Contingencia	100,00 €
<b>A.2. OPERACIONES DE CAPITAL</b>	<b>38.389,27 €</b>
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	38.389,27 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
<b>B) OPERACIONES FINANCIERAS</b>	<b>0,00 €</b>
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
<b>TOTAL:</b>	<b>950.069,60 €</b>
ESTADO DE INGRESOS	
<b>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>950.069,60 €</b>
<b>A.1. OPERACIONES CORRIENTES</b>	<b>949.469,60 €</b>
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	283.365,34 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	7.500,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	109.556,66 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	497.060,37 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	51.987,23 €
<b>A.2. OPERACIONES DE CAPITAL</b>	<b>600,00 €</b>
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	500,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	100,00 €
<b>B) OPERACIONES FINANCIERAS</b>	<b>0,00 €</b>
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
<b>TOTAL:</b>	<b>950.069,60 €</b>