

CONVENIO COLECTIVO. INDUSTRIAS DE LA MADERA **(BOP 30/09/2008; Vigencia: 01/01/2007 al 31/12/2011)**

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Madera, con vigencia para los años 2007-2011, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE 6-6-1981) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril (BOE 1-6-1984) y Decreto 329/1995, de 24 de noviembre (BOC 15-12-1995).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
- 2.º Notificar a la Comisión Negociadora.
- 3.º Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

CAPÍTULO I

Partes firmantes, legitimación y eficacia

Artículo 1. Partes signatarias.— Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Madera, de una parte, como representación laboral, la Federación Provincial del Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), y, de otra parte, la Asociación de Carpinterías de Tenerife (ASCARTE) y la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa del Valle de la Orotava (APYMEVO), como representación empresarial.

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

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

CAPÍTULO II

Ámbitos de aplicación

Artículo 3. Ámbito funcional.— El presente Convenio Colectivo será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la Industria de la Madera y del Mueble que se relacionan y detallan en el anexo I del III Convenio Estatal de la Madera 2007-2011 (publicado en el BOE n.º 293 de 7 de diciembre de 2007).

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

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

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

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

Artículo 4. Ámbito personal.— La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

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

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

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

Artículo 5. Ámbito territorial.— El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincial, y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 6. Ámbito temporal.— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2007 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

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

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

CAPÍTULO III

Vinculación, denuncia y prórroga

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.— Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

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

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

Artículo 8. Denuncia.— El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada. No obstante, la mesa negociadora podrá iniciar las deliberaciones con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.— Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor de este Convenio.

CAPÍTULO IV

Comisión Paritaria

Artículo 10. Comisión Paritaria.— Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

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

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

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

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

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

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

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

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

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

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto

concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Cuando sea preciso evacuar consultas a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

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

CAPÍTULO V

Formas y modalidades del contrato y duración

Artículo 11. Contrato fijo de plantilla.— Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

Artículo 12. Período de prueba.— Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupo 1 y 2: seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: dos meses.
- c) Grupo 5: un mes.
- d) Grupo 6 y 7: quince días.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

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

Artículo 13. Contratos formativos y contrato en práctica.— 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador será del 70 o 90% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

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

El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

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

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

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

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

g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, éste se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 14. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.— 1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

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

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

4.º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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

Artículo 15. Contrato para obra o servicio determinado.— De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del III Convenio Estatal de la Madera.

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

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

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

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

Artículo 16. Empresas de trabajo temporal.— Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

Artículo 17. Preavisos y ceses.— El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

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

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 18. Jornada laboral.— La duración de la jornada anual de trabajo efectivo durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será:

Año 2007: 1.760 horas.

Año 2008: 1.752 horas.

Año 2009: 1.752 horas.

Año 2010: 1.752 horas.

Año 2011: 1.752 horas.

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

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

Téngase en cuenta que la revisión salarial (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 24 de diciembre) establece el calendario laboral para el año 2011.

Para los años anteriores el calendario laboral ha sido establecido por:

— Resolución de 13 de enero de 2009 (BOP de Santa Cruz de Tenerife del 27), calendario laboral para el año 2009.

— Resolución de 3 de noviembre de 2009 (BOP de Santa Cruz de Tenerife del 17), calendario laboral para el año 2010.

Artículo 19. Vacaciones.— El período de vacaciones anuales retribuidas, no compensable económicamente será de 30 días naturales, o la parte proporcional, si el tiempo en alta en la empresa fuese inferior a un año. El inicio de las mismas será siempre en día laborable que no sea viernes.

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada

del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal. Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

Artículo 20. Permisos y licencias.— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III, cuadro de permisos y licencias.

CAPÍTULO VII

Retribuciones, incremento salarial, indemnizaciones y suplidos

Artículo 21. Retribuciones.— Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán constituidas por los siguientes conceptos de carácter salarial y no salarial.

1. Conceptos salariales:

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

b) Complemento antigüedad: en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del

III Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

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

Las pagas devengarán por día natural:

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

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

d) Vacaciones: su importe comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores, que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

A efectos del devengo de vacaciones, que será por día natural, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

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

2. Conceptos no salariales:

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

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

El expuesto sistema de sanciones a la falta de asistencia al trabajo se entiende aplicado sin

perjuicio de las sanciones que en cualquier caso estén establecidas en las leyes y reglamentos, siendo incompatible la aplicación simultánea de ambas sanciones, esto es, la convenida más las que se establezcan en las disposiciones legales, debiendo el empresario elegir entre uno u otro sistema sancionador.

Artículo 22. Salario hora ordinaria.— Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada categoría profesional por el número de horas anuales de trabajo establecidas para el año en cuestión.

Artículo 23. Incrementos salariales 2007 a 2011.— El incremento salarial para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo será el resultante de aplicar el IPC previsto para cada año por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, más:

En 2007: el 1,3%.

En 2008: el 1,3%.

En 2009: el 1,3%.

En 2010: el 1,3%.

En 2011: el 1,3%.

Este incremento salarial se aplicará, tanto a los conceptos salariales como extrasalariales.

Las tablas salariales y atrasos que resulten de la aplicación de este artículo para los años 2007 y 2008 figuran como anexo I y anexo II del presente convenio.

Artículo 24. Revisión salarial.— En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año de vigencia fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho período, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso, si lo hubiere, sobre la indicada cifra.

El exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

En todo caso quedará a salvo para los trabajadores afectados el derecho a percibir la revisión salarial, aunque se haya firmado el finiquito.

Artículo 25. Pago del salario.— La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros

días hábiles del mes siguiente de su devengo.

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

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

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

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

Artículo 26. Complementos extrasalariales.— Los complementos extrasalariales de carácter periódico, tales como pluses de transporte, locomoción o distancia no podrán ser superiores al 4% de las retribuciones anuales de las tablas salariales.

Artículo 27. Reducción del absentismo.— La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

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

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

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

Artículo 28. Dietas y medias dietas.— Las dietas y medias dietas se ajustarán a lo regulado el artículo 65 del III Convenio Colectivo Estatal de la Madera siendo sus importes diarios para el año 2007 los siguientes:

Dieta completa: 26,40 euros (por día natural).

Media dieta: 10,00 euros.

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

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

Téngase en cuenta que para el año 2011 la revisión salarial publicada en el BOP de Santa Cruz de Tenerife de 23 de septiembre) establece la cuantía de la dieta completa en 29,43 euros y la media dieta en 11,15 euros.

Para los años anteriores la cuantía ha sido establecida por:

— Revisión salarial para el año 2010 publicada en el BOP de Santa Cruz de Tenerife de 24 de diciembre de 2010), establece la cuantía de la dieta completa en 28,54 euros y la media dieta en 10,81 euros

— Resolución de 3 de noviembre de 2009 (BOP de Santa Cruz de Tenerife del 17), para el año 2009 se establece la cuantía de la dieta completa en 28,17 euros y la media dieta en 10,67 euros.

Artículo 29. Complemento de IT y accidente laboral.— Las empresas abonarán a sus trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT) con más de seis meses de antigüedad, la diferencia entre la prestación de la aseguradora de la contingencia que hubiere dado lugar a dicha situación y el 100% del salario del trabajador, cuando éste supere los 20 días continuados en IT y a partir del vigésimo primer día, entendiéndose por salario los conceptos salariales, quedando excluidos los extrasalariales.

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

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

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

Artículo 30. Seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional. —Las empresas afectadas por el presente convenio concertarán una póliza de seguro de accidente de trabajo,

enfermedad profesional y muerte que garantice al trabajador o persona por él designada en dicha póliza, un capital de acuerdo con la siguiente escala:

Concepto	Cantidades euros
Invalidez permanente parcial derivada de accidente no laboral	33.700
Invalidez permanente total derivada de accidente no laboral	33.700
Invalidez permanente parcial derivada de accidente laboral	33.700
Invalidez permanente total derivada de accidente laboral	33.700
Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral	33.700
Muerte accidente no laboral	29.100
Muerte accidente laboral	33.700
Invalidez permanente parcial derivada de enfermedad profesional	33.700
Invalidez permanente total derivada de enfermedad profesional	33.700
Invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad profesional	33.700
Gran invalidez derivada de enfermedad profesional	33.700
Muerte derivada de enfermedad profesional	33.700
Muerte natural (gastos de sepelio)	6.550

Artículo 31. Horas extraordinarias.— Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Horas extraordinarias estructurales:

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

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

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

Artículo 32. Ropa y calzado.— Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, facilitarán a sus trabajadores dos mudas de ropa y calzado por año. Aquellos trabajadores que por las características del puesto de trabajo que desempeñen sufran un desgaste mayor de lo habitual en su ropa y calzado tendrán derecho a que se les repongan dichas prendas en función del deterioro real de las mismas, en cualquier caso nunca será inferior a las dos mudas a las que tiene derecho con carácter general.

Artículo 33. Cláusula de descuelgue.— Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Con carácter excepcional, y durante los años 2010 y 2011, la situación de pérdidas indicada en el párrafo anterior, no será requisito necesario, debiendo acreditar las empresas su situación productiva, económica y financiera real así como sus previsiones para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio o de su revisión salarial. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose

en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por ésta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores estén obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En aquellas empresas en las que se haga uso de la presente cláusula durante dos años consecutivos se deberá acordar con la representación de los trabajadores y comunicar, obligatoriamente, este hecho a la Comisión Paritaria.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

[Este artículo ha sido redactado por la revisión salarial \(BOP de Santa Cruz de Tenerife de 24 de diciembre de 2010\).](#)

CAPÍTULO VIII

Salud Laboral

Artículo 34. Principios generales.— Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de

los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

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

Artículo 35. Deberes de la empresa.— Los empresarios deberán garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Las empresas además de dar cumplimiento a la normativa vigente elaborarán un Plan de Prevención tendente a evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pueden evitar y combatir los riesgos en su origen. Los Planes de Prevención se aprobarán en un órgano paritario entre las empresas y los representantes de los trabajadores (Comité de Seguridad y Salud), que será también el encargado de su evaluación. En caso de discrepancias, se someterán a la mediación de las autoridades sanitarias laborales cuyos informes y dictámenes serán vinculantes.

Artículo 36. Información.— La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Artículo 37. Derechos de los trabajadores.— 1.º Mediante Acuerdos con los Comités de Seguridad y Salud. Las empresas establecerán los Planes de Formación de Salud Laboral, de carácter general para toda la plantilla. Dicho plan de Formación incluirá la formación teórica y práctica en materia de prevención a los trabajadores en el momento de su contratación (cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato), cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías.

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

Esta formación deberá repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

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

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

3.º Los trabajadores serán informados de los resultados de los exámenes de salud que se les realicen, tanto de los exámenes anuales como aquellos que tengan relación con los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos, pudiendo solicitar copia de los mismos. Esta información será de carácter restringido para el personal sanitario, autoridades competentes y el propio trabajador. Y sólo podrá utilizarse manteniendo la confidencialidad de los datos personales o en caso que exista autorización del propio trabajador.

Los trabajadores recibirán de las empresas, el material de protección homologado y los útiles que precisen.

Para la realización de cualquier tarea que requiera protección; tanto el material de protección como instrumentos y herramientas utilizadas se mantendrán en perfecto estado. En caso contrario el trabajador puede negarse a la realización de dichos trabajos.

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

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

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

Artículo 38. Deberes de los trabajadores.— Los trabajadores tienen la obligación de:

- Cumplir las órdenes e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales.
- Informar de inmediato sobre cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para su salud.
- Utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la empresa siempre que proceda su utilización.
- No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo ni presentarse o permanecer en estado de embriaguez o de cualquier estado general de intoxicación.
- Seguir la enseñanza en materia preventiva.

Artículo 39. Comités de Seguridad y Salud.— En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

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

- Promover la observancia de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud

cumpléndolas y haciéndolas cumplir.

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

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

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

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

Artículo 40. Vigilancia de la salud.— Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

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

- Alveolitis alérgica extrínseca.
- Asma laboral.
- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Neuropatías por presión.
- Ruido.

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

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador

finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

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

El reconocimiento médico:

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

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

3. Exploración física:

- Talla, peso y perímetro: torácico, abdominal y escapular.
- Valoración de la capacidad pulmonar, espirometría.
- Visión: valoración de las alteraciones de la visión.
- Audición: audiometría (personal en riesgos).
- Auscultación pulmonar y cardíaca. Pulsación y tensión arterial.
- Electrocardiograma.
- Radiografía del tórax si precisa.
- Exploración abdominal.

4. Análisis complementarios: según riesgo.

5. Inmunizaciones: vacunación al tétanos.

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

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

Artículo 41. Delegados de prevención.— Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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

Artículo 42. Formación de los delegados de prevención.— El empresario garantizará que los Delegados de Prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

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

Artículo 43. Formación en materia preventiva.— En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

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

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

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

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

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

Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del RD 39/1997, de 17-1-1997.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.— Con carácter supletorio y en lo no pactado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en lo dispuesto en el III Convenio Estatal de la Madera 2007-2011.

Disposición adicional segunda.— Las cantidades del plus de distancia como consecuencia de la redacción del artículo 23 del Reglamento de Cotización de otros derechos a la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el Real Decreto 1426/97, de 15 de septiembre, la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo acuerda lo siguiente: las cantidades de plus de distancia abonadas mensualmente que excedan del 20% del indicador publico de renta de efectos múltiples establecido mensualmente para mayores de 18 años, excluida la parte alícuota correspondientes a las pagas extraordinarias, integraran la base de cotización a la Seguridad Social. Correspondiendo a las empresas la correcta aplicación de lo establecido en este precepto. El indicador publico de renta de efectos múltiples estipulado para el año 2011 es de 532,51 euros/mes. Ejemplo: $532,51 \times 20\% = 106,50$ euros/mes. Toda cantidad que exceda de la citada, será de aplicación la correspondiente regulación.

Esta disposición adicional segunda ha sido redactada por la revisión salarial publicada en el BOP de Santa Cruz de Tenerife de 23 de septiembre de 2011.

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

Disposición adicional cuarta.— Las partes signatarias acuerdan para el 2011 someter a materia de negociación la incorporación de nuevos perfiles profesionales, según la nueva Clasificación Profesional contemplada en el III Convenio Estatal de la Madera 2007-2011.

Esta disposición adicional cuarta ha sido redactada por la revisión salarial (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 24 de diciembre de 2010).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria. Aplazamiento de los atrasos correspondientes a las diferencias salariales de los ejercicios 2007 y 2008.— La presente disposición de aplazamiento tiene el carácter especial y puntual motivado por la situación económica general y sectorial en particular.

Las empresas que a la firma del presente Convenio Colectivo acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables

inmediatamente anteriores, podrán solicitar a la Comisión Paritaria de este Convenio dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) el aplazamiento del pago de los atrasos fijados como consecuencia de los incrementos salariales de los años 2007 y 2008 según lo establecido en la cláusula 23 y 24 del presente Convenio Colectivo y lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del III Convenio Estatal de la Madera, que figuran en el anexo II del presente Convenio Colectivo. Asimismo, se tendrán en cuenta aquellas empresas que sin acreditar perdidas en los ejercicios anteriores, estén pasando dificultades económicas actualmente, como consecuencia de la situación de receso de la actividad económica que se está sufriendo respecto a las previsiones que se tenían para el año en curso.

Las empresas que se encuentren en dicha situación y que soliciten acogerse a esta disposición entregarán a la Comisión Paritaria para su valoración la documentación siguiente:

- Nivel de producción y ventas.
- Acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- Balances, cuentas de resultados o informes de auditorías o censores de cuentas.

La Comisión Paritaria una vez analizada y estudiada la documentación aportada por la empresa dará su conformidad o rechazará la solicitud.

Aprobada la solicitud, las empresas podrán abonar a sus trabajadores atrasos mencionados en el anexo II en un plazo máximo de 12 meses, contados a partir de la aceptación de la solicitud y sujeto a las condiciones siguientes:

1. Si en el intervalo de un aplazamiento, aceptado, se extingue la relación laboral con el trabajador, las cantidades pendientes de abono se liquidarán de una sola vez conjuntamente con el finiquito.
2. En abono de los atrasos se realizará, como mínimo, en partes iguales desde su inicio y hasta la finalización del periodo que se establezca.

Las solicitudes se presentarán ante la Comisión Paritaria de este Convenio, quienes estarán obligados a tratar y mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de los establecidos en los párrafos anteriores, observando el mayor sigilo profesional. En todo caso se llevará un registro por parte de la Comisión Paritaria para su efectivo control.

ANEXO I

Este Anexo I ha sido redactado por la revisión salarial publicada en el BOP de Santa Cruz de Tenerife de 23 de septiembre de 2011.

Actualización tabla salarial. Año 2010

(Con el 1,8%)

Grupo	Categorías profesionales	Salario	Plus	Paga	Paga	Total Año	Salario
-------	--------------------------	---------	------	------	------	-----------	---------

s		Base	Distancia	Extra Verano	Extra Navidad		Mínimo Garantizado
	Operarios:						
4	Encargado	35,56 €	2,76 €	1.066,64 €	1.066,64 €	15.741,96 €	14.900,00 €
5	Oficial 1. ^a	35,56 €	2,76 €	1.066,64 €	1.066,64 €	15.741,96 €	13.700,00 €
5	Oficial 2. ^a	34,62 €	2,68 €	1.038,57 €	1.038,57 €	15.324,48 €	13.700,00 €
6	Ayudante Mayor	34,45 €	2,67 €	1.033,63 €	1.033,63 €	15.250,27 €	12.600,00 €
6	Ayudante Mayor 18 años	31,00 €	2,40 €	929,96 €	929,96 €	13.722,14 €	12.600,00 €
7	Peón	33,81 €	2,62 €	1.014,14 €	1.014,14 €	14.966,29 €	11.400,00 €
	Aspirante y Aprendiz	26,72 €	1,24 €	801,54 €	801,54 €	11.638,60 €	
	Contrato en formación primer año	25,84 €	2,01 €	775,14 €	775,14 €	11.440,16 €	
	Contrato en formación segundo año	29,29 €	2,28 €	878,45 €	878,45 €	12.967,59 €	
	Contrato en formación tercer año	32,72 €	2,55 €	981,79 €	981,79 €	14.487,78 €	
	Empleados:						
3	Jefe Administrativo	36,83 €	2,79 €	1.104,22 €	1.104,22 €	16.287,78 €	16.000,00 €
5	Oficial de 1. ^a	35,55 €	2,76 €	1.066,30 €	1.066,30 €	15.737,63 €	13.700,00 €
5	Oficial de 2. ^a	34,61 €	2,68 €	1.038,25 €	1.038,25 €	15.320,19 €	13.700,00 €
6	Auxiliar Administrativo	34,56 €	2,68 €	1.036,60 €	1.036,60 €	15.298,64 €	12.600,00 €
	Aspirante y Aprendiz	26,71 €	1,29 €	801,22 €	801,22 €	11.645,71 €	
	Contrato en formación primer año	25,92 €	2,02 €	777,61 €	777,61 €	11.476,58 €	
	Contrato en formación segundo año	29,37 €	2,28 €	880,97 €	880,97 €	13.001,83 €	
	Contrato en formación tercer año	32,83 €	2,56 €	983,80 €	983,80 €	14.534,23 €	

Tabla salarial año 2011 (Provisional)

(Con el 1,3%)

Grupos	Categorías profesionales	Salario Base	Plus Distancia	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total Año	Salario Mínimo Garantizado
	Operarios:						
4	Encargado	36,02 €	2,80 €	1.080,51 €	1.080,51 €	15.946,72 €	15.600,00 €
5	Oficial 1. ^a	36,02 €	2,80 €	1.080,51 €	1.080,51 €	15.946,72 €	14.400,00 €

						2 €	
5	Oficial 2. ^a	35,07 €	2,71 €	1,052,07 €	1.052,07 €	15.522,57 €	14.400,00 €
6	Ayudante Mayor	34,90 €	2,70 €	1.047,07 €	1.047,07 €	15.448,24 €	13.200,00 €
6	Ayudante Mayor 18 años	31,40 €	2,43 €	942,05 €	942,05 €	13.899,14 €	13.200,00 €
7	Peón	34,25 €	2,65 €	1.027,32 €	1.027,32 €	15.160,09 €	12.000,00 €
	Aspirante y Aprendiz	27,07 €	1,26 €	811,96 €	811,96 €	11.791,75 €	
	Contrato en formación primer año	26,18 €	2,04 €	785,22 €	785,22 €	11.591,26 €	
	Contrato en formación segundo año	29,67 €	2,31 €	889,87 €	889,87 €	13.135,97 €	
	Contrato en formación tercer año	33,15 €	2,58 €	994,55 €	994,55 €	14.677,09 €	
	Empleados:						
3	Jefe Administrativo	38,02 €	2,83 €	1,140,60 €	1.140,60 €	16.803,74 €	16.800,00 €
5	Oficial de 1. ^a	36,01 €	2,80 €	1.080,16 €	1.080,16 €	15.942,37 €	14.400,00 €
5	Oficial de 2. ^a	35,06 €	2,71 €	1.051,75 €	1.051,75 €	15.518,28 €	14.400,00 €
6	Auxiliar Administrativo	35,01 €	2,71 €	1.050,08 €	1.050,08 €	15.496,69 €	13.200,00 €
	Aspirante y Aprendiz	27,06 €	1,31 €	811,64 €	811,64 €	11.798,86 €	
	Contrato en formación primer año	26,26 €	2,05 €	787,72 €	787,72 €	11.627,74 €	
	Contrato en formación segundo año	29,75 €	2,31 €	892,42 €	892,42 €	13.170,27 €	
	Contrato en formación tercer año	33,26 €	2,59 €	996,59 €	996,59 €	14.723,60 €	

ANEXO II

Este Anexo II ha sido redactado por la revisión salarial publicada en el BOP de Santa Cruz de Tenerife de 23 de septiembre de 2011.

Atrasos de enero a diciembre de 2010

Grupos	Categorías profesionales	Salario Base (1)	Plus Distancia (2)	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total atrasos
	Operarios:					
4	Encargado	229,95 €	11,40 €	18,86 €	18,86 €	279,07 €
5	Oficial 1. ^a	229,95 €	11,40 €	18,86 €	18,86 €	279,07 €
5	Oficial 2. ^a	222,65 €	11,40 €	18,36 €	18,36 €	270,78 €
6	Ayudante Mayor	222,65 €	11,40 €	18,28 €	18,28 €	270,60 €
6	Ayudante Mayor 18 años	200,75 €	9,12 €	16,44 €	16,44 €	242,76 €
7	Peón	219,00 €	11,40 €	17,93 €	17,93 €	266,26 €
	Aspirante y Aprendiz	171,55 €	4,56 €	14,17 €	14,17 €	204,46 €

	Contrato en formación primer año	167,90 €	9,12 €	13,71 €	13,71 €	204,43 €
	Contrato en formación segundo año	189,80 €	9,12 €	15,53 €	15,53 €	229,99 €
	Contrato en formación tercer año	211,70 €	11,40 €	17,36 €	17,36 €	257,82 €
	Empleados:					
3	Jefe Administrativo	237,25 €	11,40 €	19,52 €	19,52 €	287,70 €
5	Oficial de 1. ^a	229,95 €	11,40 €	18,85 €	18,85 €	279,06 €
5	Oficial de 2. ^a	222,65 €	11,40 €	18,36 €	18,36 €	270,77 €
6	Auxiliar Administrativo	222,65 €	11,40 €	18,33 €	18,33 €	270,71 €
	Aspirante y Aprendiz	171,55 €	4,56 €	14,17 €	14,17 €	204,44 €
	Contrato en formación primer año	167,90 €	9,12 €	13,75 €	13,75 €	204,52 €
	Contrato en formación segundo año	189,80 €	9,12 €	15,58 €	15,58 €	230,07 €
	Contrato en formación tercer año	211,70 €	11,40 €	17,40 €	17,40 €	257,89 €

(1) Los días a efectos de atrasos son: 365.

(2) Los días a efectos de atrasos son: 228.

Atrasos desde enero a julio de 2011

Grupos	Categorías profesionales	Salario Base (1)	Plus Distancia (2)	Paga Extra Verano	Total Atrasos
	Operarios:				
4	Encargado	97,52 €	5,80 €	13,87 €	117,19 €
5	Oficial 1. ^a	97,52 €	5,80 €	13,87 €	117,19 €
5	Oficial 2. ^a	95,40 €	4,35 €	13,50 €	113,25 €
6	Ayudante Mayor	95,40 €	4,35 €	13,44 €	113,19 €
6	Ayudante Mayor 18 años	84,80 €	4,35 €	12,09 €	101,24 €
7	Peón	93,28 €	4,35 €	13,18 €	110,81 €
	Aspirante y Aprendiz	74,20 €	2,90 €	10,42 €	87,52 €
	Contrato en formación primer año	72,08 €	4,35 €	10,08 €	86,51 €
	Contrato en formación segundo año	80,56 €	4,35 €	11,42 €	96,33 €
	Contrato en formación tercer año	91,16 €	4,35 €	12,76 €	108,27 €
	Empleados:				
3	Jefe Administrativo	101,76 €	5,80 €	36,38 €	143,94 €
5	Oficial de 1. ^a	97,52 €	5,80 €	13,86 €	117,18 €
5	Oficial de 2. ^a	95,40 €	4,35 €	13,50 €	113,25 €
6	Auxiliar Administrativo	95,40 €	4,35 €	13,48 €	113,23 €
	Aspirante y Aprendiz	74,20 €	2,90 €	10,42 €	87,52 €
	Contrato en formación primer año	72,08 €	4,35 €	10,11 €	86,54 €
	Contrato en formación segundo año	80,56 €	4,35 €	11,45 €	96,36 €
	Contrato en formación tercer año	91,16 €	4,35 €	12,79 €	108,30 €

(1) Los días a efectos de atrasos son: 212.

(2) Los días a efectos de atrasos son: 145.

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Sal. base	Pagas extras	Com. ant.	Incent. (1)	Com. Conv.	Com. p. trab.	Com. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción

	Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan								
Traslado (artículo 40 ET)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijos, padre o madre	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Recuperación del carné de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	

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