

**CONVENIO COLECTIVO DE “ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE  
MADERA” DE ASTURIAS PARA 2007, 2008, 2009, 2010 Y 2011.**

**ÍNDICE**

**CAPITULO I**

- ART. 1 .- ÁMBITO
- ART. 2 .- VIGENCIA Y DURACIÓN
- ART. 3 .- SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES

**CAPITULO II**

- ART. 4 .- JORNADA
- ART. 5 .- VACACIONES
- ART. 6 .- PERMISOS

**CAPITULO III**

- ART. 7 .- NOMINAS Y ABONO DE LOS SALARIOS
- ART. 8 .- SALARIOS
- ART. 9 .- INCREMENTO SALARIAL Y CLAUSULA DE GARANTIA
- ART.10 .- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- ART.11 .- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- ART.12 .- DESPLAZAMIENTOS
- ART.13 .- HORAS EXTRAORDINARIAS

**CAPITULO IV**

- ART.14 .- PRENDAS DE TRABAJO
- ART.15 .- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI's)
- ART.16 .- LA MUJER TRABAJADORA

- ART.15 .- COMISIÓN PARITARIA
- ART.16 .- LA MUJER TRABAJADORA
- ART.17 .- SEGURO COLECTIVO
- ART.18 .- PERÍODO DE PRUEBA
- ART.19 .- ASCENSOS
- ART.20 .- MOVILIDAD FUNCIONAL
- ART.21 .- VIGILANCIA DE LA SALUD
- ART.22 .- I.T.
- ART.23 .- DELEGADOS DE PREVENCIÓN
- ART.24 .- JUBILACIÓN ANTICIPADA
- ART.25 .- CONTRATO DE RELEVO
- ART.26 .- COMISIÓN PARITARIA
- ART.27.- SOMETIMIENTO AL AISECLA  
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA  
DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

**DISPOSICIONES FINALES**

- 1ª REMISIÓN
- 2ª ANTIGÜEDAD

- ANEXO I.- MODELO DE FINIQUITO
- ANEXO II.- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS
- ANEXO III.- TABLA SALARIAL
- ANEXO IV.- BAREMO DE LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE  
CARÁCTER DEFINITIVO Y NO INVALIDANTE

# **CONVENIO COLECTIVO DE “ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE MADERA” DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA 2007 a 2011.**

## **CAPITULO I**

### **ART. 1.- ÁMBITO**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE MADERA del Principado de Asturias y el personal a su servicio, cualquiera que sea su Categoría Profesional, sin más excepciones que las previstas en la ley.

### **ART. 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN**

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de Enero de 2007, finalizando el 31 de Diciembre de 2011. Con carácter excepcional, los efectos económicos derivados del incremento indemnizatorio de la Póliza de Seguro Colectivo, no entrarán en vigor hasta transcurridos quince días de la publicación en el BOPA del presente Convenio.

Una vez extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año sus cláusulas normativas, y se extinguirán y quedarán sin efecto sus cláusulas obligacionales, si por cualquiera de las partes, y por escrito, no se denuncia su resolución con, al menos, 1 mes de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, hasta que sea sustituido por otro.

### **ART. 3.- SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES**

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y absorben cualquier percepción económica que en razón a la prestación de trabajo en las empresas, pudiera existir hasta la fecha de entrada en vigor del mismo, y que no se encuentren recogidas expresamente en el articulado.

## **CAPITULO II**

### **ART. 4.- JORNADA**

1º La jornada anual para el año 2007 queda establecida en 1.760 horas  
La jornada anual para el resto de los años de vigencia del Convenio queda establecida en 1.752 horas

2º.- A efectos de adaptación de la Jornada anual computarán 21 días laborables en el período vacacional.

3º.- En el año 2007 se considerarán como festivos, abonables y no recuperables, los días 19 de Marzo, 24 y 31 de Diciembre. En aplicación de los apartados anteriores en cuanto a reducción de jornada, en 2.007 el exceso de jornada son seis días que tendrán la consideración de no laborables, abonables y no recuperables. La fecha de disfrute de estos seis días se fijará mediante acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). Dicho acuerdo será por escrito y deberá exponerse junto con el calendario laboral en lugar visible del centro de trabajo. En caso de no haber acuerdo, en el año 2.007, los seis días de descanso deberán disfrutarse el **19 de Febrero, 30 de abril, 28 de mayo, 2 de julio, 2 de Noviembre y 7 de Diciembre.**

Cuando fuese necesario, para dar cumplimiento a la jornada anual, en aquellos municipios donde la fiesta local coincide en sábado, domingo o coincida con alguna de las estipuladas como fiestas del sector o fiestas de carácter nacional o autonómico, de mutuo acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores o conjunto de los trabajadores donde no hubiera representante, fijaran una nueva fecha para el disfrute.

4º.- La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

5º.- Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

6º.- Las empresas deberán exponer un ejemplar del calendario laboral en lugar visible de cada centro de trabajo.

7º.- Trabajadores menores de 18 años:

A/ No podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

B/ El período de descanso tendrá una duración de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada para estos trabajadores exceda de 4 horas y media.

8º.- En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el art.43 del Convenio General Estatal de la Madera.

## **ART. 5.- VACACIONES**

- A) El personal acogido a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, de los que al menos 21 días deberán ser laborales, a disfrutar en el período comprendido entre los meses de Mayo a Septiembre, sin perjuicio de acuerdo entre las partes para posponerlas a otras fechas.
- B) Se disfrutarán preferentemente en un plazo único de 31 días naturales, salvo pacto entre empresa y trabajador, en cuyo caso dividirán este período, como máximo en dos. En cualquier caso comenzará su disfrute en día laborable.
- C) Cuando el período de disfrute de las vacaciones anuales estuviese previamente fijado en el calendario anual, si el trabajador se encuentra en ese momento en situación de I.T., no se iniciará su período vacacional hasta que sea dado de alta médica, dentro del año natural.

Se exceptúa de lo anterior los casos en que existan turnos únicos de disfrute de vacaciones para aquellos trabajadores que pasen a situación de I.T. por enfermedad común en un plazo inferior a 10 días del inicio de las mismas. En el resto de supuesto se podrán disfrutar dentro del año o prorrogar su disfrute al siguiente siempre que éstas se inicien en el actual.

- D) Su disfrute será obligatorio dentro de cada año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

- E) Retribución de vacaciones:

1.- 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.

2.- 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.

3.- 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.

4.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cuál fuere su causa. No obstante, dado que el derecho a disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se

perderá el mismo si al vencimiento de este continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato. Con la sola excepción de lo previsto en el segundo párrafo del apartado C del presente artículo.

## **ART.6. – PERMISOS**

El trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, para asistir a consulta medica, sin causar baja de I.T. y con posterior justificación. Las horas que por la causa expuesta excedan de 8 horas al año podrán ser recuperadas, pactando con la empresa el sistema de recuperación.

Las parejas de hecho indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un periodo continuado) generarán los mismos derechos que los recogidos en el ANEXO II para los cónyuges. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

## **CAPITULO III**

### **ART.7 - NOMINAS Y ABONO DE LOS SALARIOS**

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 O.M. 27/12/94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los siete primeros días del mes siguiente de su devengo. En caso de que, por circunstancias ajenas al trabajador, no se llevara a cabo dicho abono en la fecha fijada, las empresas abonarán una penalización del 10% de los salarios devengados mensualmente.

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, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

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

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir y sin que llegué 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.

Los salarios para las distintas categorías serán los que se señalen en la TABLA ANEXA.

## **ART. 8.- SALARIOS**

Los salarios para los distintos GRUPOS PROFESIONALES en el año 2007, serán los que se señalen en la TABLA ANEXA.

Aquellos trabajadores que a consecuencia de la adaptación a GRUPOS PROFESIONALES, a los que alude el Art. 10º del presente Convenio, pasen a percibir sus retribuciones en un GRUPO PROFESIONAL, que tenga atribuido un nivel salarial, superior al que tenían reconocido en el Convenio anterior, se les aplicará de inmediato, el nivel salarial correspondiente al GRUPO PROFESIONAL en el que resulten clasificados, siempre que la diferencia económica entre el nivel de procedencia, y el de resultado, no supere en cómputo global y anual la cifra de 139,32 € brutos. Si la superase se establecerán cuantos periodos anuales de adaptación sean necesarios, para absorber en cada anualidad un importe máximo de 139,32 € bruto, y sin superar nunca un periodo de cuatro anualidades.

Aquellos trabajadores que a consecuencia de la adaptación a GRUPOS PROFESIONALES, a los que alude el Art. 5º del presente Convenio, pasen a percibir sus retribuciones en un GRUPO PROFESIONAL, que tenga atribuido un nivel salarial, inferior al que tenían reconocido en el Convenio anterior, pasarán a percibir sus retribuciones conforma al nivel salarial AL QUE ACCEDEN, pero mantendrán mientras permanezca vigente su actual contrato de trabajo, como **complemento personal no absorbible ni compensable, LA DIFERENCIA ECONÓMICA que resulte entre los salarios de Convenio que venían percibiendo hasta la fecha, y las retribuciones que les corresponden conforme al** nivel salarial correspondiente al GRUPO PROFESIONAL en el que queden clasificados. Este complemento personal sufrirá para el futuro los mismos incrementos que experimenten el resto de los conceptos retributivos, en virtud del presente convenio y de los sucesivos que se vayan formalizando.

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

1º.- Conceptos que pueden comprender las retribuciones salariales:

- a) Salario Base
- b) Complementos salariales:
  - personales
  - Antigüedad Consolidada.
  - de puesto de trabajo
  - de cantidad o calidad de trabajo
  - pagas extraordinarias
  - complementos de convenio
  - horas extraordinarias.

2º.- Complementos no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador por la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc., así como cualquiera otra de esta o similar naturaleza u objeto.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

3º.- No serán de aplicación, en virtud del presente convenio, otros conceptos salariales distintos de los que a continuación se indican, y que constituirán los únicos conceptos retributivos que integrarán las percepciones salariales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación:

- Salario Base Día.
- Plus de Asistencia.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus tóxico, penoso y peligroso
- Pagas Extraordinarias.
- Horas Extraordinarias.
- Antigüedad Consolidada.
- Compensación por Congelación de la Antigüedad

El Plus Tóxico, Penoso y Peligroso se devengará en la forma y cantidad que establece el Convenio Estatal de la Madera en su artículo 52.

La aplicación de conceptos salariales distintos a los anteriormente indicados y comprendidos en este artículo, será facultad de la dirección de la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La limitación anterior no se extiende a los conceptos extrasalariales.

## **ART. 9.- INCREMENTO SALARIAL Y CLAUSULA DE GARANTIA.-**

Los incrementos salariales para el periodo de vigencia de este Convenio, serán el resultado de aplicar el I.P.C. previsto para cada año por el Gobierno en los PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO, más 1,3%

Durante los años de vigencia de este Convenio, a dichos incrementos se adicionará el 0,2% que figura en la Disposición Adicional Segunda.

Estos incrementos serán aplicables a todos los conceptos económicos: salariales y extrasalariales.

En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada año de duración del convenio fuera superior al IPC previsto, se revisarán las tablas salariales en el exceso que se produzca, con efectos, retroactivos a 1 de enero del año correspondiente y servirán de base de cálculo del incremento del año siguiente. Los atrasos que se generen se abonarán en una sola paga en el mes de febrero de cada año.

## **ART. 10.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES.**

En cumplimiento y aplicación de lo que al efecto prevé el CONVENIO GENERAL DE LA MADERA, las categorías profesionales hasta ahora existente en el presente Convenio, se clasifican en los siguientes GRUPOS PROFESIONALES.

### GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORÍAS QUE SE INTEGRAN EN EL MISMO.

- 1.- Titulado Superior.
- 2.- Titulado Medio.
- 3.- Jefe Taller, Encargado General, Contramaestre, Proyectista
- 4.- Jefe Oficina, Jefe Sección, Encargado de monte, Técnico Organización 1ª, Técnico de Organización
- 5.- Oficial 1ª Oficio, Viajante, Oficial 2ª Oficio, Oficial Advo.1ª, Afilador, Oficial Advo.2ª, Aserrador 1ª
- 6.- Auxiliar Advo., equiparables, Ayudante, Especialista, Telefonista, Pesador, Aserrador de 2ª
- 7.- Peón, Guarda, Ordenanza, Personal de Limpieza

Los trabajadores de 16 y 17 años, pasaran a regular su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos.

En cuanto a la descripción de las funciones en los distintos Grupos Profesionales, y criterios de clasificación al respecto, las partes se remiten al Art. 40 y concordantes del CONVENIO GENERAL ESTATAL DEL SECTOR DE LA MADERA, (Disposición Transitoria Segunda y Disposiciones Adicionales Primera y Segunda). Tomando como referencia para la determinación de las categorías que ahora se integran en los distintos Grupos Profesionales las definiciones contenidas en la derogada ORDENANZA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA.

#### **ART. 11.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

En aplicación del art.55 del Convenio Estatal de la Madera se establecen dos gratificaciones extraordinarias, con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de Pagas: Paga de Verano; del 1 de Enero a 30 de Junio.

Paga de Navidad; del 1 de Julio a 31 de Diciembre.

La cuantía de dichas pagas será la que se especifique en tabla anexa más la antigüedad consolidada cuando proceda.

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

#### **ART. 12.- DESPLAZAMIENTOS**

Cuando por necesidad del trabajo y orden de la empresa, el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad, la empresa correrá con todos los gastos que dicha circunstancia origine.

En los casos de desplazamiento por traslado total y definitivo del centro de trabajo y que no exijan cambio de residencia de trabajador, siempre que el traslado de centro de trabajo ocasione un desplazamiento del trabajador superior a 20 kilómetros diarios en el viaje de ida y otros tantos en el viaje de vuelta, se percibirá una compensación de 0,20 Euros/Km. durante el periodo de un año a partir del traslado del centro.

Cuando un trabajador sea desplazado desde su centro de trabajo habitual a otro de la misma empresa y para efectuar tal desplazamiento tenga que emplear más de media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso no se computará como tiempo de trabajo si bien será retribuido como tal.

## **ART. 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se aplicarán los siguientes criterios:

- 1.- Se considerarán horas extraordinarias, todas aquellas que rebasen la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 4. En todo caso, se señala como tope de horas extras el límite de 80 al año.
- 2.- Horas extraordinarias habituales: SUPRESIÓN.
- 3.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: REALIZACIÓN.
- 4.- El cálculo de valor de la hora extraordinaria se realizará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Sal.Base} \times 365) + (\text{Antig.Anual}) + \text{Gratif.Extra}}{\text{Jornada anual en horas}} \times 1,75$$

Cabe sustituir la compensación económica por descansos de duración equivalente a 1 hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria. Dicha sustitución tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se origine su causa, por acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo, a instancias de éste, acumularse en medias jornadas o jornadas completas.

## **CAPITULO IV**

### **OTRAS DISPOSICIONES**

#### **ART. 14.- PRENDAS DE TRABAJO**

A todo el personal se le facilitarán dos prendas de trabajo al año.

#### **ART. 15.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIS)**

Las empresas entregaran a su personal los Equipos de Protección Individual adecuado y que mejor se adapte a cada puesto de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/1.995 y en el R.D. 773/1.997 debiendo el trabajador hacer buen uso de las mismas y siendo renovadas, cuando su caducidad o deterioro lo haga necesario, previa devolución de los usados.

a) Los EPIS deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible.

b) El Servicio de Prevención junto al Delegado/a de Prevención o en su caso Comité de Seguridad y Salud, a través de la evaluación de riesgos establecerán los Equipos de Protección Individual adecuados para cada trabajador y cada puesto.

c) Conforme a la legislación vigente, se entregarán gafas graduadas de seguridad a aquellos trabajadores que las precisen.

#### **ART. 16.- LA MUJER TRABAJADORA**

Todos los condicionamientos económicos y sociales contenidos en el presente Convenio, afectarán por igual al hombre y la mujer.

La mujer trabajadora dispondrá además en todo momento de la protección específica dedicada a ella, en su condición de trabajadora, por la legislación vigente. Esto es: Maternidad, Adopción o acogimiento, Embarazo y Lactancia y Cuidado de Hijos.

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en lo relativo a riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia, permisos retribuidos, reducción de jornada, excedencia y reserva del puesto de trabajo, despido y extinción del contrato.

También serán de aplicación las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

#### **ART. 17.- SEGURO COLECTIVO**

Las empresas suscribirán obligatoriamente una póliza de seguro para cada trabajador menor de 65 años, que cubran las contingencias siguientes:

	<b>2007</b>
Muerte Natural	6.935
Muerte por accidente o enfermedad profesional	28.755
Muerte por accidente no laboral	28.755
Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	32.350
Invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	28.755
Invalidez permanente total para la profesión habitual Derivada de accidente no laboral	28.755
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante, según la descripción de O.M. 05/04/74, en los porcentajes que establece el anexo IV de este Convenio, con base a la cantidad de	28.755
Incapacidad Permanente Parcial	23.962

El incremento del capital asegurado en el presente artículo entrará en vigor a los 15 días de la publicación de este convenio en el BOPA

### **ART.18.- PERÍODO DE PRUEBA**

En cuanto a la duración del período de prueba, las partes establecen que deberá ser concertado por escrito y en ningún caso podrá exceder la siguiente duración:

A) Técnicos Titulados Superiores....	6 meses.
B) Técnicos de Grado Medio o sin titulación y personal Administrativo cualificado.	2 meses.
C) Personal de oficio y Aux. Advo...	1 mes.
D) Resto .....	20 días.

### **ART. 19.- ASCENSOS**

Los Ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1º.- El Ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación o revocación por la empresa.

2º.- Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
- e) Cumplimiento de lo previsto en los párrafos siguientes:

1º.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realicen funciones superiores a las del Grupo Profesional, o a las Categorías equivalentes, por un período superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

2º.- Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente. En el caso de que la resolución fuera favorable a la petición del trabajador, la empresa estará obligada a abonar la diferencia de los salarios entre ambas categorías desde la fecha en que se cursó la solicitud del trabajador.

3º.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda, legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4º.- Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## **ART. 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad del empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al Grupo Profesional correspondiente.

Estos cambios del puesto de trabajo estarán sometidos a las condiciones siguientes:

- 1º.- Los cambios de puesto serán excepcionales y por el mínimo tiempo posible, y en función de las necesidades de la empresa.
- 2º.- Serán comunicados al trabajador o trabajadores afectados con la antelación suficiente, y de forma verbal o escrita, indicando el tiempo aproximado de duración del cambio, labores a realizar y categoría y especialidad a desempeñar, y razones o causas del cambio.
- 3º.- La misma comunicación se efectuará a los representantes de los trabajadores.
- 4º.- En el caso de que no se produjeran dichas notificaciones, los cambios efectuados por la empresa dejarán de tener efecto automáticamente.
- 5º.- La empresa estará obligada a proporcionar la formación y reciclaje que el afectado o afectados precisen, en función del cambio efectuado.
- 6º.- No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

## **ART. 21.- VIGILANCIA DE LA SALUD.-**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

- a) Las empresas vinculadas al presente convenio colectivo garantizarán a sus trabajadores/as la vigilancia de la salud anualmente y en el primer semestre del año, ésta irá dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que se encuentran expuestos.
- b) Todas las empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a suscribir la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.  
Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos.
- c) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: Sanguíneo, Orina, Cardiovascular, Pulmonar, Auditivo y Visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.
- d) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.
- e) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos a efectuar.
- f) Éstas pruebas y/o exámenes de salud, serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud o si, por las características del puesto de trabajo la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo para los demás trabajadores y otras personas.
- g) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.
- h) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.
- i) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- j) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 6 trabajadores y éste se encuentre a más de 8 Km. de un Centro Hospitalario o Asistencial,

vendrán obligadas a formar al menos a un trabajador en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

- k) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador así mismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.
- l) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

#### **ART. 22.- I.T.**

En caso de I. T. por accidente de trabajo, el trabajador percibirá desde el decimoquinto día el 100% de su retribución durante el tiempo que dure esta situación. En caso de I. T. por enfermedad el trabajador lo percibirá a partir del sexagésimo día.

#### **ART. 23.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional, de 40 horas anuales, para recibir formación en dicha materia.

La formación recibida deberá ser justificada con posterioridad. Junto con dicha justificación, la entidad que haya impartido la formación, entregará al delegado el contenido de ésta. El delegado entregará copia del justificante y contenido a la empresa y ésta firmará el recibí.

**ART. 24.- JUBILACION ANTICIPADA.-** Las partes firmantes de este Convenio se acogen de mutuo acuerdo a la posibilidad legal de jubilación a los 64 años en la forma que determina el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

#### **ART. 25.- CONTRATO DE RELEVO**

1. El trabajador antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.
2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las

- circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.
3. Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.
  4. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.
  5. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos será:
    - a. En empresas de hasta 20 trabajadores: 1
    - b. En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2
    - c. En empresas de 51 a 100 trabajadores: 5

En las empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo: Empresa con 150 trabajadores en el Grupo 4: 5 por el tramo de 100 + 2 por el de 50 = total 7, Empresa con 10 trabajadores en el Grupo 7: 1).

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

#### **ART. 26.- COMISIÓN PARITARIA**

La misión de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, y la de interpretar sus acuerdos en caso de discrepancias sobre su significado y alcance, corresponde en principio y sin perjuicio de las competencias de la Autoridad Laboral, a la Comisión Paritaria, que queda constituida por los firmantes del Convenio.

El domicilio se fija en: C./Cardenal Cienfuegos, nº 2 – Esc 1- 1º C (OVIEDO).

#### **ART. 27.- SOMETIMIENTO AL AISECLA.**

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio, a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

## **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá a principios de cada año para revisar las tablas salariales si procediera, elaborar la tabla salarial del ejercicio correspondiente y fijar los días de reducción de jornada que correspondieran.

## **DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.**

Con efecto al 1 de enero de 2008, y sin perjuicio de la adaptación regulada en el artículo 8º, la correspondencia entre niveles salariales y grupos profesionales será la siguiente:

Al Nivel salarial 1 se aplicará el Grupo profesional 1  
Al Nivel salarial 2 se aplicará el Grupo profesional 2  
Al Nivel salarial 3 se aplicará el Grupo profesional 3  
Al Nivel salarial 4 se aplicará el Grupo profesional 4  
Al Nivel salarial 5 se aplicará el Grupo profesional 5  
Al Nivel salarial 6 se aplicará el Grupo profesional 6  
Al Nivel salarial 7 se aplicará el Grupo profesional 7

## **DISPOSICIONES FINALES**

**1ª** REMISIÓN: En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera, la legislación vigente en cada materia, así como en la L.O.L.S. y E.T., para los derechos sindicales.

**2ª** ANTIGÜEDAD: en relación con éste concepto retributivo se estará a la congelación acordada con carácter definitivo, tanto en el nº de quinquenios como en su cuantía, en el Convenio Colectivo de 1987.

Como compensación de la fórmula ya dicha de regulación en la antigüedad, las condiciones salariales que se pacten en los sucesivos Convenios Colectivos del Sector de Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera, se incrementará en un 0,20%.

## **ANEXO 1.- MODELO DE FINIQUITO**

- 1.- A efectos de seguimiento de contratación laboral sectorial, los contratos de trabajo serán visados, con independencia del visado del INEM, por una Asociación Empresarial y por una Central Sindical representativa.
- 2.- En materia de indemnización al cese se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

- 3.- El documento privado para acreditar la liquidación y/o finiquito de una relación laboral entre empresa y trabajador sujetos al presente convenio, deberá ser conforme al siguiente modelo:

### RECIBO DE FINIQUITO Y/O LIQUIDACIÓN

El presente documento para acreditar la liquidación y/o finiquito (táchese lo que no proceda) de la relación laboral entre la empresa..... y el trabajador..... se expide por la Asociación de Empresarios de..... el día ..... y se sella sindicalmente el día .....

SELLO ASOCIACIÓN EMPRESARIOS

SELLO SINDICAL

Tiene este documento una validez de 10 días naturales desde la fecha de su expedición. HACIÉNDOSE LA EXPRESA ADVERTENCIA DE QUE, NI SU EXPEDICIÓN, NI EL SELLO DE CONVALIDACIÓN, SUPONE ADVERACIÓN AL CONTENIDO QUE SE AÑADA.

Contenido que se añade.....

**ANEXO II .- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTE
		SAL. BASE	PAGA EXTR.	COMP. ANTI	INCEN T.(1)	COMP CONV	COMP P.TRA	COMP NO SA	
<b>1º</b> Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros	Tres días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
<b>2º</b> Enfermedad grave de padre, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
<b>3º</b> Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que acredite el hecho.
<b>4º</b> Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñaos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
<b>5º</b> Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado de Juzgado.
<b>6º</b> Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
<b>7º</b> Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
<b>8º</b> Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
<b>9º</b> Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en 1/2 hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
<b>10º</b> Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
<b>11º</b> Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
<b>12º</b> Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

\*Asimilar al cónyuge las parejas de hecho en caso de alumbramiento, muerte o enfermedad. Incluir matrimonio de hermanos y matrimonio de padres.

**ANEXO III.- TABLA SALARIAL (2007)**

<b>NIVEL</b>	<b>SAL. BASE DIA</b>	<b>PAGAS VERANO Y NAVIDAD</b>
<b>1</b>	<b>52,13</b>	<b>2.346,12</b>
<b>2</b>	<b>45,26</b>	<b>2.036,96</b>
<b>3</b>	<b>43,31</b>	<b>1.948,70</b>
<b>4</b>	<b>39,88</b>	<b>1.794,14</b>
<b>5</b>	<b>38,48</b>	<b>1.732,13</b>
<b>6</b>	<b>37,12</b>	<b>1.670,14</b>
<b>7</b>	<b>35,70</b>	<b>1.607,28</b>
<b>8</b>	<b>34,48</b>	<b>1.551,29</b>
<b>9</b>	<b>25,41</b>	<b>1.143,56</b>



**APARATO GENITAL**

16.- Pérdida funcional de testículos:			
1) uno		6	
2) dos		24	
17.- Pérdida anatómica de testículos:			
1) uno		14	
2) dos		36	
18.- Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad "coeundi" y a la micción	12	al	27
19.- Pérdida total del pene		38	
20.- Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:			
1) uno		16	
2) dos		38	
21.- Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer	9	al	36

**GLANDULAS Y VISCERAS**

22.- Pérdida de mama en la mujer:			
1) una		14	
2) dos		31	
23.- Pérdida de otras glándulas			
1) Salivares		13	
2) Tiroides		14	
3) Paratiroides		14	
4) Pancreática		25	
24.- Pérdida del bazo		14	
25.- Pérdida del riñón		24	

**MIEMBROS SUPERIORES**

## A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LAS MANOS

1) Pulgar			
26.- Pérdida de la segunda falange (distal)	13		10
2) Índice			
27.- Pérdida de la tercera falange (distal)	6		5
28.- Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal)	10		7
29.- Pérdida completa	14		10
30.- Pérdida del metacarpiano	6		5
31.- Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
3) Medio			
32.- Pérdida de la tercera falange (distal)	7		5
33.- Pérdida de la 3. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> falanges (distal y media)	11		8
34.- Pérdida completa	14		10
35.- Pérdida del metacarpiano	6		5
36.- Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
4) Dedo anular			
37.- Pérdida de la tercera falange (distal)	5		4
38.- Pérdida de la 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> falanges (media y distal)	8		6
39.- Pérdida completa	10		7
40.- Pérdida del metacarpiano	4		4
41.- Pérdida completa incluido metacarpiano	13		10
5) Meñique			
42.- Pérdida de la tercera falange (distal)	4		3
43.- Pérdida de la 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> falange media y distal	6		5
44.- Pérdida completa	8		6
45.- Pérdida del metacarpiano	6		6
46.- Pérdida completa incluido metacarpiano	10		8

## B) ANQUILOISIS

### 1.- Codo y muñeca

47.- Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90°)	17	13
48.- Anquilosis de la muñeca	16	11
2) Pulgar		
49.- De la articulación interfalángica	10	5
50.- De la articulación metacarpofalángica	14	10
51.- De la articulación interfalángica y metacarpofalángica	16	13
52.- De la articulación carpometacarpiana	18	14
3.-Índice		
53.- De la articulación 2. <sup>a</sup> interfalángica (distal)	5	4
54.- De la articulación 1. <sup>a</sup> interfalángica	8	6
55.- De la articulación metacarpofalángica	8	6
56.- De las dos articulaciones interfalángicas asociadas.	8	6
57.- De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	11	8
58.- De las tres articulaciones	14	11
4.- Medió		
59.- De la 2. <sup>a</sup> articulación interfalángica (distal)	4	3
60.- De la articulación 1. <sup>a</sup> interfalángica	5	4
61.- De la articulación metacarpofalángica	5	4
62.- De las articulaciones interfalángicas asociadas	7	5
63.- De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	8	6
64.- De las articulaciones	11	8
5.- Anular y Meñique		
65.- De la 2. <sup>a</sup> articulación interfalángica (distal)	4	3
66.- De la articulación 1. <sup>a</sup> falángica	5	3
67.- De las articulaciones metacarpofalángicas	5	3
68.- De las articulaciones interfalángicas	7	5
69.- De las articulaciones metacarpo-falángicas y una interfalángica	8	6
70.- De las tres articulaciones	11	8

## C) RIGIDECES ARTICULARES

### 1.- Hombro

71.- Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50%	6	6
72.- Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50%	16	13
2.- Codo		
73.- Limitación de la movilidad en menos de un 50%.	11	8
74.- Limitación de la movilidad en más de un 50%	14	11
3.-Antebrazo		
75.- Limitación de la prosupinación en menos de un 50%	6	3
76.- Limitación de la prosupinación en más de un 50% (ambas limitaciones se medirán a partir de la posición intermedia)	14	10
4.- Muñeca		
77.- Limitación de la movilidad en menos de un 50%	6	3
78.- Limitación de la movilidad en más de un 50% (También se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia)	13	10
5.- Pulgar		
79.- Limitación de la movilidad global en menos de un 50%	8	5
6.- Índice		
80.- Limitación de la movilidad global en más de un 50%	5	3
7.- Medió, anular y meñique		
81.- Limitación de la movilidad global en más de un 50%	4	3

**MIEMBROS INFERIORES****A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LOS PIES**

1.- Primer dedo	
82.- Pérdida total	10
83.- Pérdida de la segunda falange	5
2.- 2.º, 3.º y 4.º dedos	
84.- Pérdida total (cada uno)	4
85.- Pérdida parcial de cada uno	3
3.- Quinto dedo	
86.- Pérdida total	4
87.- Pérdida parcial	3

**B) ANQUILOSIS**

1.- Rodilla	
88.- En posición favorable (extensión o flexión hasta 170º, incluido acortamiento hasta 4 cm.)	17
2.- Articulación Tibioperonea astragalina	
89.- En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100º)	14
3.- Tarso	
90.- De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas, en buena posición funcional	11
91.- Triple artrodesis	15
4.- Dedos	
92.- Anquilosis del primer dedo:	
1) Articulación interfalángica	3
2) Articulación metatarso falángica	5
3) Anquilosis de las dos articulaciones	7
93.- Anquilosis de cualquiera de los demás dedos	3
94.- Anquilosis de dos dedos	3
95.- Anquilosis de tres dedos de un pie	6
96.- Anquilosis de cuatro dedos de un pie (En caso de anquilosis de los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará a parte)	6

**C) RIGIDECES ARTICULARES**

1.- Rodilla	
97.- Flexión residual entre 180 y 135º	11
98.- Flexión residual entre 135 y 90º	7
99.- Flexión residual superior a 90º	4
100.- Extensión residual entre 135 y 180º	5
2.- Articulación tibioperonea astragalina	
101.- Disminución de la movilidad global en más de un 50%	12
102.- Disminución de la movilidad global en menos de 50%	6
3.- Dedos	
103.- Rigidez articular del primer dedo	3
104.- Del 1er. y 2º dedos	4
105.- De 3 dedos de un pie	4
106.- De 4 dedos de un pie	5
107.- De los 5 dedos de un pie	7
4.- Acortamientos	
108.- De dos a cuatro centímetros	8
109.- De cuatro a diez centímetros	14

**CICATRICES NO INCLUIDAS EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES**

110.- Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan	3	al	12
--	---	----	----