

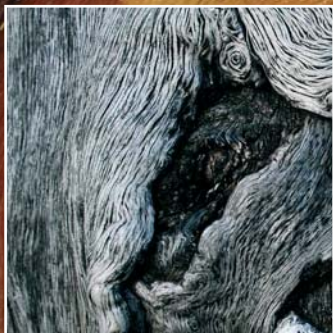


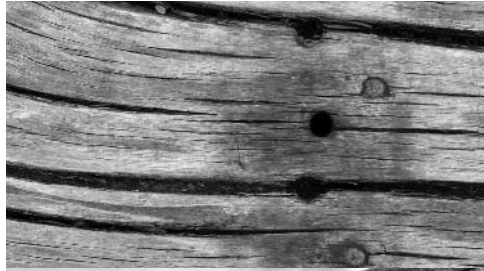
ASOCIACIÓN ASTURIANA DE
EMPRESARIOS FORESTALES Y
DE LA MADERA

asmadera



**CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJOS FORESTALES Y
ASERRADEROS DE MADERA DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS
2007 - 2008 - 2009 - 2010 Y 2011**





CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJOS FORESTALES
Y ASERRADEROS DE MADERA
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
2007 - 2008 - 2009
2010 Y 2011

INDICE

CAPITULO I

ART. 1 .- ÁMBITO

ART. 2 .- VIGENCIA Y DURACIÓN

CAPITULO II

ART. 3.- JORNADA

ART. 4.- VACACIONES

ART. 5.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, NIVELES, CATEGORÍAS.

ART. 6.- ASCENSOS

ART. 7.- MOVILIDAD FUNCIONAL

ART. 8.- I.T., ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

CAPITULO III

ART. 9.- ANTIGÜEDAD

ART. 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ART. 11.- VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

ART. 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 13.- NÓMINAS Y ABONO DE LOS SALARIOS

ART. 14.- SALARIOS

ART. 15.- INCREMENTO SALARIAL Y CLÁUSULA DE GARANTÍA

ART. 16.- TABLAS SALARIALES

ART. 17.- PLUS DE ASISTENCIA

ART. 18.- SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES

CAPITULO IV

ART. 19.- MUJER TRABAJADORA

ART. 20.- PRENDAS DE TRABAJO

ART. 21.- REMISIÓN

ART. 22.- COMISIÓN PARITARIA

ART. 23.- DERECHOS SINDICALES

ART. 24.- SEGURO COLECTIVO

ART. 25.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

ART. 26.- PERIODO DE PRUEBA

ART. 27.- CONTRATACIÓN

ART. 28.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

ART.29.- JUBILACIÓN ANTICIPADA Y CONTRATO DE RELEVO.

ART.30.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

ART. 31 SOMETIMIENTO AL AISECLA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ANEXO I .- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

ANEXO II.- TABLA SALARIAL

ANEXO III.- BAREMO DE LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARÁCTER DEFINITIVO Y NO INVALIDANTE





CAPÍTULO I

ART. 1.- ÁMBITO

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de TRABAJOS FORESTALES Y ASERRADEROS 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 2.007, finalizando el 31 de Diciembre del 2.011. 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.

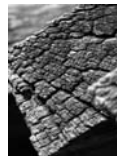
Una vez extinguido el plazo de vigencia del convenio se entenderán prorrogadas de año en año sus cláusulas normativas, y se extinguirán y quedarán sin efecto sus cláusulas obligacionales, si por cualquiera de las partes, y por escrito, no se denuncia su resolución con, al menos, 1 mes de antelación a 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, continuarán rigiendo en su totalidad las cláusulas normativas, hasta que sea sustituido por otro.

CAPÍTULO II

ART. 3.- 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

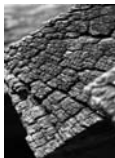


- 2º A efectos de adaptación de la jornada anual computarán 21 días laborales en el periodo vacacional.
- 3º En el año 2007 se considerarán como festivos, abonables y no recuperables, los días **19 de Marzo, 24 y 31 de Diciembre**. En aplicación de las horas de jornada anual fijada para el año 2007, el exceso de jornada son seis días que tendrán la consideración de días no laborales, abonables y no recuperables y las fechas de disfrute se fijará mediante mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). Dicho acuerdo será por escrito y deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo. En caso de no haber acuerdo, en el año 2007, estos seis días de descanso se disfrutarán el día **19 de Febrero, 30 de abril, 28 de mayo, 2 de julio, 2 de Noviembre y 7 de Diciembre**.

En los años sucesivos de vigencia del Convenio, se seguirá el mismo criterio, es decir las fechas de disfrute que en su caso resulten de lo establecido en los apartados anteriores, y en evitación del exceso de jornada, se disfrutaran en jornadas completas, y serán fijadas de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). En caso de desacuerdo fijará las fechas de disfrute la Comisión Paritaria.

El personal que no preste servicios durante todo el año disfrutará estos días compensatorios, en proporción al exceso de jornada producido sobre el tiempo de trabajo previsto.

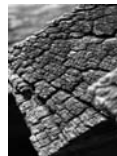
Cuando fuese necesario, para dar cumplimiento a la jornada anual, en aquellos municipios donde la fiesta local coincide en sábado, domingo o coincida con alguna de las estipuladas como fiestas del sector o fiestas de carácter nacional o autonómico, de mutuo acuerdo entre empresas y representantes de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



- 4º La jornada semanal se realizará de lunes a viernes. 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. 47 del actual Convenio Estatal de la Madera vigente hasta el 31 de diciembre de 2011 y prorrogado en el momento de la firma del presente convenio.

ART. 4.- VACACIONES

- A/ El personal acogido a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 21 días laborables, preferentemente en época estival y de común acuerdo entre empresa y trabajador.
- B/ Se disfrutarán preferentemente en un plazo único de 30 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, siempre que la misma se produzca dentro del año natural.

Se exceptúa de la regulación anterior, el supuesto en el que en la empresa se fije un turno único de vacaciones. En este caso los trabajadores que al comienzo de dicho turno único se encuentren en situación de I.T. perderán el derecho a su disfrute durante el periodo de tiempo en que resulte coincidente la baja de I.T. y el turno único de vacaciones siempre que la baja médica se haya producido por enfermedad común, y en un plazo inferior a 10 días naturales del comienzo de vacaciones de turno único.

Si la baja médica de enfermedad común, se produjo antes del aludido plazo de diez días naturales, se aplicará el párrafo precedente.

El trabajador que causa baja de I.T. una vez iniciado el disfrute de vacaciones no interrumpirá estas.

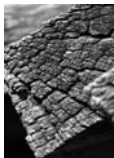
En el resto de supuestos las vacaciones se podrán disfrutar dentro del año o prorrogar su disfrute al siguiente siempre que éstas se inicien en el año correspondiente.

- 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- Serán retribuidas a razón del 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, con la sola excepción de lo previsto en el párrafo cuarto del apartado C del presente artículo.

ART. 5.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES

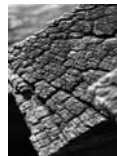
En cumplimiento y aplicación de lo que al efecto prevé el CONVENIO GENERAL DE LA MADERA, las categorías profesionales hasta ahora existente en el presente Convenio, se clasifican en los siguientes GRUPOS PROFESIONALES.

GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORÍAS QUE SE INTEGRAN EN EL MISMO.

1.- Titulado Superior.

2.- Titulado Medio.

3.- Jefe de Oficina; Jefe de Taller; Contraмаestре; Encargado General; Projectista; Delineante Projectista.



4.- Encargado de Monte; Técnico organización 1ª; Delineante de 1ª; Encargado de Sección; Jefe de Cuadrilla; Jefe de Sección de Organización.

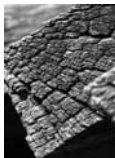
5.- Oficial Administrativo de 1ª; Oficial Administrativo de 2ª; Viajante; Delineante de 2ª; Aserrador de 1ª; Galerista de 1ª; Galerista de 2ª; Tractorista con carné especial; Conductor de 1ª; Conductor de vehículos pesados con carné especial; Afilador.

6.- Motoserrista; Auxiliar de Organización; Auxiliar Analista; Auxiliar Administrativo; Especialista almacén; Almacenero; Aserrados de 2ª; Capataz de Peones; Capataz de Especialistas; Listero; Pesador; Telefonista; Ayudante Aserrador; Ayudante; Capataz de especialistas; Fogonero; Tractorista sin carné especial; Especialista; Capataz de Preservación; Conductor de 2ª; Conductor de Vehículos pesados; sin carné especial; Especialista e máquinas clavadoras y grapadoras; Especialista de secadero.

7.- Aserrador de Sierra; Medidor; Cablista; Guarda Mayor; Guarda; Leñador; Personal de Limpieza; Ordenanza; Peón; Vigilante; Fogonero; Arrastrador; Talador.

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. 6.- ASCENSOS

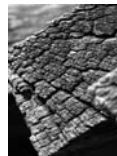
Los Ascensos se sujetarán al régimen siguiente, en tanto no se regule en el Convenio General Estatal esta materia:

- 1º.- El Ascenso de los trabajadores a GRUPOS PROFESIONALES que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación o revocación por la empresa.
- 2º.- Para ascender, cuando proceda, a un GRUPO PROFESIONAL superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras cosas, 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:

1.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional, 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.

2.- 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 ambos GRUPOS PROFESIONALES desde la fecha en que se cursó la solicitud del trabajador.

3.- Cuando se desempeñen funciones de un GRUPO PROFESIONAL 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.

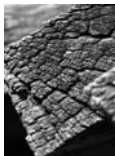
4.- Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a UN GRUPO PROFESIONAL inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de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

ART. 7.- 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. 8.- I.T., ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

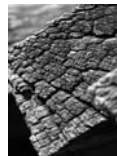
A partir de los 45 días ininterrumpidos de enfermedad, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el 100% del salario de cotización, mientras perciba dicha prestación por parte del citado organismo. En caso de Accidente de Trabajo esta cantidad se percibirá a partir de los 15 días.

CAPÍTULO III

ART. 9.- ANTIGÜEDAD

Desde el 30 de Septiembre de 1.996 no se devengan por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes del 30 de Septiembre de 1.996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable. La cuantía a abonar por este concepto figura en tabla anexa.



Aquellos trabajadores que hubieran generado derecho a percibir cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, lo harán en las 14 pagas (12 mensualidades y 2 gratificaciones extraordinarias).

ART. 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En aplicación del art.59 del Convenio General 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.

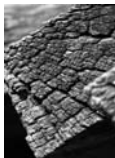
Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

ART. 11.- VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Todo el personal que por necesidades de la empresa y orden del empresario tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones o lugares distantes de aquel en que radique el taller o centro de trabajo, disfrutará dietas en la cuantía siguiente:

Dieta completa	36,92... Euros
Media dieta	18,21Euros

Si el trabajador utilizara medios propios de transporte, percibirá la cantidad de 0,44 Euros/Km. recorrido.



Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previa justificación.

En los casos de desplazamiento por traslado total y definitivo del centro de trabajo y que no exijan cambio de residencia del 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 se desplace, desde su puesto de trabajo habitual a otro distinto, y por tal razón se incremente el tiempo de su desplazamiento habitual en más de media hora, lo que exceda de éste incremento de tiempo se valorará como el valor de la hora extraordinaria. Se excluyen de esta aplicación los trabajadores que tengan un trabajo móvil o itinerante

ART. 12.- 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 3. 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 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:

(Plus Asis x 12)+(Sal.Ba. x 365)+Extras+(Antig.Cons.Anual)

_____x 1,75

Jornada anual en horas

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.

ART. 13.- NÓMINAS Y ABONO DE LOS SALARIOS

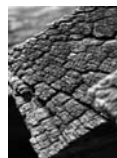
La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según O.M. 27/12/94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado.

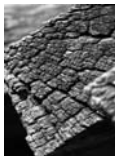
El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo. En caso de que, por circunstancias ajenas al trabajador, no se llevara a cabo dicho abono en la fecha fijada, las empresas abonarán una penalización del 10% de los salarios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

ART. 14.- SALARIOS

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

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.

ART.15.- INCREMENTO SALARIAL Y CLÁUSULA DE GARANTÍA

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%

Estos incrementos serán aplicados a todos los conceptos económicos: salariales y extrasalariales con excepción de la antigüedad consolidada al no ser concepto revisable.

Se establece una cláusula de revisión salarial que operará de la siguiente manera:

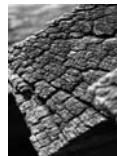
En caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, fuera superior al IPC previsto por el gobierno para dicho periodo, se revisarán las tablas salariales en el exceso que se produzca en el caso que lo hubiera, con efecto retroactivo al 1 de enero del año correspondiente, y el exceso producido se abonará en una sola paga en el mes de febrero siguiente.

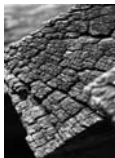
En todo caso, este exceso en caso de darse, servirá de base para el cálculo de los incrementos de los años posteriores.

ART.16.- TABLAS SALARIALES

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. 5º 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 360 brutos. Si la superase se establecerán cuantos periodos anuales de adaptación sean necesarios, para absorber en cada anualidad un importe máximo de 360 , y sin superar nunca un periodo de seis 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.

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

Los Pluses enunciados en esta relación que no se describan en este convenio, se remitirán al texto del Convenio Estatal del Sector de la Madera.

La aplicación de conceptos salariales distintos a los anteriormente indicados y comprendidos en el artículo 15, 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.

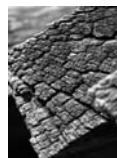
ART. 17.- PLUS DE ASISTENCIA

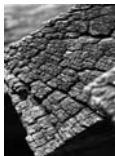
Se establece una prima de asistencia para todas las categorías profesionales de una cuantía de 107,42 Euros mensuales

ART. 18.- SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y compensan en su conjunto y cómputo anual a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas.

En todo caso, y conforme a los criterios establecidos en los arts precedentes, serán respetadas las mejores condiciones de cada trabajador aunque las mismas no hubieran sido, hasta el presente, reflejadas en nómina, lo que deberá hacerse en el futuro.





CAPÍTULO IV

ART. 19.- 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. 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.

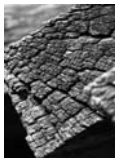
También serán de aplicación las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

ART. 20.- PRENDAS DE TRABAJO

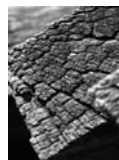
Las empresas dotarán al personal del grupo obrero de dos fundas o batas (aquella prenda que mejor se adapte a cada puesto de trabajo) al año, y al personal administrativo una bata sahariana al año. Así mismo, se le facilitará el material de protección usual (guantes, botas, cascos, trajes de agua, mandiles, etc.).

ART. 21.- REMISIÓN

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General Estatal del Sector de la Madera y en la legislación vigente en cada materia.



- 4° A petición de los Representantes de los trabajadores, las empresas informarán de su evolución económica y financiera con la periodicidad que establece la ley.
- 5° Los representantes de los trabajadores intervendrán frente a la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así como el respeto a los pactos, Convenio, etc. que estén en vigor.
- 6° Los representantes de los trabajadores intervendrán en el control de puestos de trabajo vacantes en la empresa y las condiciones de los aspirantes.
- 7° Los representantes de los trabajadores reconocerán y visarán los contratos y documentos justificativos de la terminación de estos en la forma que se establece en el art. 27 del presente texto.
- 8° En las empresas de más de 3 y menos de 6 trabajadores se elegirá un delegado que tendrá los mismos derechos y garantías que los demás representantes y que contará con 16 horas mensuales para el desarrollo de su trabajo sindical y formativo, avisando con la posible antelación y posterior justificación.
- 9° En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo el Comité de empresa o delegados de personal podrán suspender la prestación del trabajo si existe riesgo de accidente inmediato o enfermedad profesional, dando cuenta a la empresa y a la autoridad laboral.
- 10° Los trabajadores dispondrán de 24 horas anuales para la celebración de asambleas de taller o centro fuera del horario de trabajo.
- 11° Se reconocen expresamente la existencia de Secciones Sindicales en todas las empresas del sector y al responsable de las mismas (delegado sindical) se le reconocen 20 horas mensuales para la realización de su acción sindical, avisando con la posible antelación y posterior justificación.



12° Se reconocen 40 horas mensuales para los miembros de Comités de Empresa o delegados de personal, avisando con la posible antelación y posterior justificación.

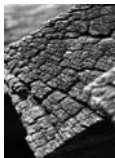
Las centrales sindicales y en su caso los organismos laborales se responsabilizarán de la veracidad de los justificantes de asistencia.

En todo lo no previsto en esta materia de Acción Sindical, se estará a lo establecido en el Título II del Convenio General Estatal de la Madera, E.T. y en la L.O.L.S.

ART. 24.- SEGURO COLECTIVO

Las empresas suscribirán obligatoriamente una póliza de seguro que permita a cada trabajador menor de 65 años, causar derecho a las indemnizaciones que se especifican por las contingencias siguientes:

	2007
Muerte Natural	7.000
Muerte por accidente no laboral	28.700
Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional	28.700
Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	32.300
Invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	28.700
Invalidez permanente total para la profesión habitual Derivada de accidente no laboral	28.700
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 III de este Convenio, con base a la cantidad de	28.700
Incapacidad Permanente Parcial	24.000



* INCREMENTO ACORDADO: Las Tablas precedentes han sido calculadas aplicando sobre los valores preexistentes, el mismo incremento experimentado en los conceptos salariales del Convenio, y redondeando los resultados obtenidos al alza y múltiplos de 100. En los años sucesivos de vigencia los incrementos se ajustará a los mismos parámetros anteriormente indicados, excepto para la contingencia de MUERTE NATURAL cuyo valor permanecerá estable durante la vigencia del Convenio.

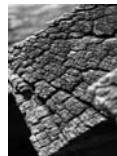
Los incrementos derivados de la aplicación del párrafo anterior, se aplicarán una vez hayan transcurrido 15 días desde que se publiquen en el BOPA.

ART. 25.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

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:

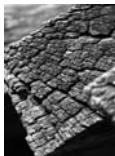
- a) Las empresas vinculadas al presente convenio colectivo garantizarán a sus trabajadores/as la vigilancia de la salud anualmente y en el primer semestre del año, ésta irá dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que se encuentran expuestos.
- b) Todas las empresas 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.
- c) 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.

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



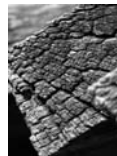
un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

- 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. 26.- PERÍODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de:

A) GRUPO PROFESIONAL 1.....	6 meses
B) GRUPO PROFESIONAL 2	2 meses
C) GRUPO PROFESIONAL 2 A 5.	1 mes
D) Resto	20 días.



ART. 27.- CONTRATACIÓN

- 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.- 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

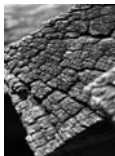
SELLO ASOCIACIÓN EMPRESARIOS

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.....

- 3.- En los casos de finalización de contrato de obra o servicio determinado la empresa está obligada a notificar al trabajador por escrito, con 15 días de antelación, la terminación. Si la empresa lo hiciera en un plazo inferior abonará al trabajador, por no preaviso, los días de diferencia existentes entre la comunicación y los 15 días fijados.
- 4.- En cuanto a indemnizaciones se estará a lo establecido en el capítulo II del Convenio Estatal de la Madera para los distintos modelos de contratación.



ART. 28.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

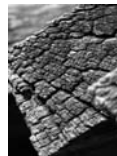
Los Delegados de Prevención, dispondrán de un crédito horario adicional de hasta 40 horas anuales para recibir la formación en dicha materia.

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. 29 JUBILACIÓN ANTICIPADA, JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo. La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

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

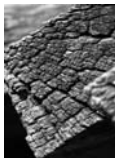
En las empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo: Empresa con 150 trabajadores en el Grupo 4: 5 por el tramo de 100 + 2 por el de 50 = total 7, Empresa con 10 trabajadores en el Grupo 7: 1).

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. 30. 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.

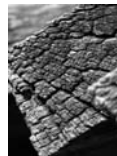
Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los periodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

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 de 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.

ART. 31. 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá a principio de cada uno de los años de su vigencia para revisar las tablas salariales de la referida anualidad si así procediera, elaborar la tabla salarial y fijar los días de reducción de jornada que correspondieran.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Con efecto al 1 de enero de 2008 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

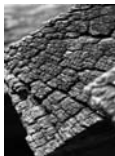
Al Nivel salarial 3 se aplicará el Grupo profesional 3

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



ANEXO I .- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

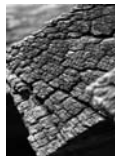
El trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, para asistir a consulta medica, sin causar baja de I.T. y con posterior justificación. Las horas que por la causa expuesta excedan de 8 horas al año podrán ser recuperadas, pactando con la empresa el sistema de recuperación.

Previa la adecuada justificación, el trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, cuando tenga que acompañar a un hijo menor de 10 años, o aun familiar con el que conviva, y que se encuentre impedido para acudir a la consulta médica, siempre que no exista otro familiar en convivencia con el menor o con el impedido, que pueda asumir este cometido.

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR										JUSTIFICANTE
		SAL BASE	PAGA EXTR.	COMP. ANTI	COMP. INCENTI (I)	COMP. CONV	COMP. P.TRA	COMP. NO SA				
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros	Tres días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
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 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nuerras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de nuerras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado de Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Justificante de la asistencia
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	NO	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (artículo 40 ET)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Matrimonio de hijos, hermanos y padres	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	El que proceda

* Las parejas de hecho disfrutarán de los mismos derechos, en cuanto a permisos, que los cónyuges

(1) Media percibida en el mes anterior:



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJOS FORESTALES Y ASERRADEROS DE MADERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
2007 - 2008 - 2009 - 2010 Y 2011

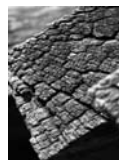
ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2007

NIVEL	SAL. BASE DIA 2007	PAGA VER.-NAV 2007	ANTIG. CONS.
1	36,41 €	1.502,21 €	34,88 €
2	34,19 €	1.411,35 €	32,77 €
3	31,29 €	1.291,02 €	29,97 €
4	29,59 €	1.219,94 €	28,33 €
5	28,47 €	1.174,92 €	27,28 €
6	27,88 €	1.149,69 €	26,69 €
7	27,26 €	1.125,30 €	26,13 €
8	26,93 €	1.110,98 €	25,80 €
9	26,48 €	1.092,89 €	25,37 €
10	24,78 €	1.022,63 €	23,74 €

	IMPORTES 2007
PLUS ASISTENCIA: mensual	107,42 €
DIETA COMPLETA:	36,92 €
MEDIA DIETA:	18,21 €
KILÓMETRO:	0,44 €

ANEXO III.- POLIZA DE SEGURO

BAREMO DE LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARÁCTER DEFINITIVO Y NO INVALIDANTE



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJOS FORESTALES Y ASERRADEROS DE MADERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
2007 - 2008 - 2009 - 2010 Y 2011

CABEZA Y CARA	% sobre el capital que figura en el artículo 24 de este Convenio	
	Dcho.	Izdo.
1.- Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica.	6	al 13
2.- Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50% siempre que con corrección no alcance las 7 décimas.		6
3.- Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50%		11
4.- Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50%, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas		14
5.- Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje. Conservándose voz social	4	al 14
A) ÓRGANOS DE LA AUDICIÓN		
6.- Pérdida de una oreja		10
7.- Pérdida de las dos orejas		22
8.- Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído siendo normal la del otro		7
9.- Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro		14
10.- Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos		20



B) ÓRGANO DEL OLFATO

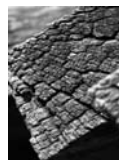
11.- Pérdida de la nariz:			
1) Tratándose de mujeres			45
2) Tratándose de hombres			22
12.- Deformación o perforación del tabique nasal			7

C) DEFORMACIONES EN EL ROSTRO Y LA CABEZA, NO INCLUIDA EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES

14.- Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:			
1) Tratándose de mujeres	7	al	14
2) Tratándose de hombres	3	al	14
15.- Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:			
1) Tratándose de mujeres	11	al	45
2) Tratándose de hombres	7	al	14

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

GLÁNDULAS Y VÍSCERAS

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	

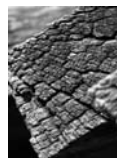
MIEMBROS SUPERIORES

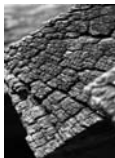
A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LAS MANOS			
1) Pulgar			
26.- Pérdida de la segunda falange (distal)	13		10
2) Índice			
27.- Pérdida de la tercera falange (distal)	6		5
28.- Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal)	10		7
29.- Pérdida completa	14		10
30.- Pérdida del metacarpiano	6		5



31.- Pérdida completa incluido metacarpiano	16	13
3) Medio		
32.- Pérdida de la tercera falange (distal)	7	5
33.- Pérdida de la 3. ^a y 2. ^a 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. ^a y 3. ^a 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. ^a y 3. ^a 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) ANQUILOSIS		
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.ª interfalángica (distal)	5	4
54.- De la articulación 1.ª 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) Medio		
59.- De la 2.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
60.- De la articulación 1.ª 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.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
66.- De la articulación 1.ª 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		
I.- 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.- Indice		
80.- Limitación de la amovilidad global en más de un 50%	5	3

7.- Medio, anular y meñique		
81.- Limitación de la movilidad global en más de un 50%	4	3

MIEMBROS INFERIORES

A) PÉRDIDA DE LOS DEDOS DE LOS PIES

I.- 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

I.- 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

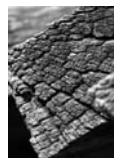
90.- De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas, en buena posición funcional	11	
--	----	--

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	
I.- Rodilla	
97.- Flexión residual entre 180 y 135°	11
98.- Flexión residual entre 135 y 90°	7
99.- Flexión residual superior a 90°	4
100.- Extensión residual entre 135 y 180°	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 2° 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 EPÍGRAFES ANTERIORES

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

CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJOS FORESTALES
Y ASERRADEROS DE MADERA
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
2007 - 2008 - 2009
2010 Y 2011

«Trabajamos desde dentro por su seguridad»

CONDICIONES ESPECIALES PARA LOS SOCIOS DE ASMADERA

- 1.- SEGURO DE DAÑOS PROPIOS PARA LA MAQUINARIA
- 2.- SEGURO OBLIGATORIO PARA TRACTORES Y PROCESADORAS
- 3.- SEGUROS DE SALUD PARA GERENTES Y EMPLEADOS
(Asistencia Sanitaria)
- 4.- SEGUROS DE BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES
- 6.- SEGURO DE ACCIDENTES (FALLECIMIENTOS E INVALIDEZ) PARA GERENTES
- 7.- PÓLIZA RESPONSABILIDAD CIVIL: Para servicios de silvicultura, aserradores y tala forestal
- 8.- OTROS SEGUROS:
 - MULTIRRIESGO EMPRESARIAL
 - SEGUROS DE CRÉDITO
- 9.- SEGUROS PARTICULARES:
 - VIDA
 - SALUD
 - HOGAR
 - AUTO
 - FINANCIEROS

SOLICÍTENOS PRESUPUESTO EN:
TOMÁS AMADO CORREDURÍA DE SEGUROS, S.L.

C/. Uría, 6 - Entlo. • 33202 GIJÓN
Tel.: 985 36 13 49 - Fax: 985 36 57 29
www.amadoseguros.com