

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ASERPAL, S.A., EN SU CENTRO DE TRABAJO DE VILASANTAR 2007 - 2009

Artículo 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

- Territorial.- El presente convenio es de aplicación al centro de trabajo de ASERPAL, S.A., sito en el municipio de Vilasantar, en la provincia de La Coruña.
- Personal.- Las disposiciones del presente convenio afectan, en su totalidad, al personal de la Empresa ASERPAL, S.A., sin más excepciones que las señaladas en la ley.

Artículo 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio tendrá una duración de TRES años. Entrará en vigor el 1 de enero de 2007 y finalizará el 31 de diciembre de 2009.

La denuncia para la renovación del convenio se entenderá efectuada a la fecha de finalización del mismo, salvo acuerdo expreso de las partes en contra de tal denuncia.

Durante el período para la renovación del presente convenio se mantendrá la vigencia de su contenido normativo, excluyéndose lo referido al incremento salarial.

Artículo 3.- GARANTÍA AD PERSONAN

Se respetarán las situaciones económicas que, con carácter de cómputo anual, excedan de las fijadas en este convenio.

Como las mejoras económicas que se implantan en este convenio tienen el carácter de mínimas, estimadas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho establecidas por costumbre general o de lugar implantadas por la Empresa que signifiquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 4.- ABSORCION

Las disposiciones legales que impliquen variación económica en alguno de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente superan el nivel total del convenio. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 5.- COMISION MIXTA

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este convenio y, en general, para atender a cuantas dudas puedan derivarse de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros, cuatro por la representación económica y cuatro por la representación social, éstos últimos miembros del Comité de Empresa.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que cada una de ellas estime oportunos, y si no existiese acuerdo en alguno de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión se someterá al arbitraje del A.G.A.

Artículo 6.- CONTRATACIÓN

A. Forma y modalidades: serán las recogidas en el Convenio Estatal de la Madera. No obstante, al objeto de garantizar un adecuado nivel de estabilidad en la contratación, la empresa mantendrá un porcentaje de plantilla fija del 80%.

Para cubrir vacantes o nuevas contrataciones, la Empresa tendrá en cuenta a aquellos trabajadores que con anterioridad ya hayan prestado servicios en la misma, y les dará preferencia sobre otros candidatos, estableciendo su prioridad en función del mayor

tiempo que hayan trabajado en la empresa en el pasado con relación al grado de adecuación e idoneidad manifestado por los mandos responsables de la sección de que se trate en cada caso.

B. Periodos de prueba: serán los recogidos en el Convenio Estatal de la Madera.

C. Preavisos y ceses: serán de aplicación los recogidos en el Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 7.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

La empresa estará obligada a acoplar el personal con capacidad disminuida como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, siempre que no hubiera alcanzado un grado de incapacidad permanente total o absoluta, y siempre que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de más de tres años. Caso de ser en un puesto de inferior categoría, continuará percibiendo las retribuciones del puesto anterior.

El comité de empresa estará permanentemente informado de las evoluciones de estos casos por la empresa.

Artículo 8.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

A partir del duodécimo día inclusive de situación de I.T.C.C., el trabajador recibirá con cargo a la empresa un complemento que, adicionado a la prestación de la Seguridad Social, complete el 100% de su salario real, tomando como base el mes anteriormente trabajado.

En caso de I.T. debida a accidente laboral, enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, este complemento se percibirá desde el primer día.

En los supuestos en los que la I.T. motivara hospitalización, el trabajador tendrá derecho a la percepción del complemento a partir del octavo día de situación de I.T.

Prima por reducción de absentismo. En consonancia con lo establecido en el III Convenio Estatal de la Madera, a partir del 1 de enero de 2008 y durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3,5% y el 4,5%, respectivamente, durante el período de enero a diciembre, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En lo aquí no previsto, dicha prima se regirá por lo estipulado en el artículo 64 del III Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 9.- PÓLIZA DE SEGURO

La empresa garantizará la contratación de un seguro colectivo de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Muerte, por accidente laboral. La cobertura de dicha póliza será de 30.000,00 euros para los casos de muerte e Incapacidad Permanente Absoluta, y la parte proporcional correspondiente en el caso de Incapacidad Permanente Total, según lo estipulado en la referida póliza.

La empresa garantizará la contratación de un seguro mediante el cual se complementará desde el 55% hasta el 75% de la Base Reguladora de la prestación para aquellos trabajadores que, contando con una antigüedad en la empresa de tres años, sean declarados en situación de Incapacidad Permanente Total

derivada de accidente de trabajo, mientras el trabajador incapacitado no encuentre otro trabajo y, en todo caso, como máximo, hasta los tres años siguientes a la declaración de la Incapacidad.

En el caso de que el complemento antes citado, por su especialidad, no pudiera ser asegurado y debiera ser abonado directamente por la empresa, este pago se realizará solamente hasta los doce meses posteriores a la declaración de incapacidad.

La empresa gestionará las pólizas de seguros. De dicha gestión se informará y se dará copia al Comité de Empresa, con el fin de poder conocer en todo momento las cláusulas y el contenido de las mismas.

Ambas pólizas entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo 10.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En el centro de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de conformidad con la Ley 31/95 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por Delegados de Prevención y por representantes de la empresa en igual número, sin perjuicio de la participación, con voz pero sin voto, de aquellas personas que cuenten con una especial cualificación o información respecto de esta materia.

Con el fin de que los Delegados de Prevención no vean limitada su labor, podrán disponer de las horas que, previa comunicación y posterior justificación, necesiten por razón del mejor y más efectivo desempeño de su cargo.

La empresa tendrá elaborado un Plan Integral de Seguridad y Salud, documentado y realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se recojan, por lo menos, los siguientes contenidos:

- Evaluación de riesgos por puesto de trabajo y actuaciones
- Información y formación a los trabajadores y Delegados de Prevención
- Medidas de Evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios
- Vigilancia de la Salud

Se consultará a la representación de los trabajadores sobre las actuaciones del servicio de prevención dentro de las fórmulas recogidas en el Reglamento de los SPRL. La consulta se repetirá ante cualquier cambio que se pueda realizar. Asimismo, los técnicos de los servicios de prevención deberán asesorar a los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud mantendrá informado a la Empresa y al Comité de Empresa, sobre los puestos susceptibles de riesgo de peligrosidad, toxicidad o penosidad, para tomar las medidas que ambas partes consideren oportunas a fin de evitar las I.T. derivadas de accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

Con relación a los complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad, las partes se remiten a lo dispuesto en el art. 56 del Convenio Estatal de la Madera, y se estará a lo que resulte de las evaluaciones del Servicio de Prevención Ajeno en cada puesto.

Artículo 11.- MATERIAL DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud determinará las prendas de seguridad para cada puesto de trabajo, cuya utilización resulte obligatoria y/o recomendable. Asimismo determinará la renovación de las mismas.

Artículo 12.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa dotará a su personal de dos prendas de trabajo al año, una de ropa de invierno en el mes de octubre y otra de verano en el mes de abril. Asimismo entregará el calzado de seguridad necesario y oportuno para cada puesto de trabajo, el cual se renovará con la frecuencia que sea necesaria, al menos una vez al año.

Artículo 13.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y JORNADA LABORAL

El proceso de fabricación de ASERPAL, S.A., se reconoce como de producción en continuo. El desarrollo del trabajo y la regulación de los distintos regímenes se realizará bajo criterios de flexibilidad, dentro del marco legal existente.

Cuando se realice más de una modalidad de trabajo en un mismo mes, se abonará el complemento de trabajo correspondiente al régimen de mayor cuantía.

La jornada de trabajo tendrá las siguientes modalidades:

- Jornada partida: De lunes a viernes, con un máximo de 40 horas semanales.
- Jornada a dos turnos: De lunes a viernes, con un máximo de cuarenta horas semanales, de mañana y tarde, alternativamente.
- Jornada a tres turnos: De lunes a viernes, con un máximo de cuarenta horas semanales, de mañana, tarde y noche, alternativamente
- Jornada continua: Será de tres turnos de trabajo con cuatro de personal, de lunes a domingo, con el máximo anual de horas establecido en el Convenio Estatal de la Madera, de mañana, tarde y noche, alternativamente.

Todo el personal que trabaje a turnos tendrá derecho a un descanso de 20 minutos, como tiempo de bocadillo, aproximadamente, a mitad de la jornada. Este periodo de descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo dentro del calendario laboral.

El personal de dos turnos que trabaje sólo en uno (de mañana o de tarde en continuo) cambiará al otro turno al menos 30 días laborales al año a requerimiento del trabajador.

Todo el personal en régimen de jornada continua y con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrá disfrutar de un día más de asuntos propios en las condiciones que se encuentran reguladas en este convenio.

La jornada laboral anual será la establecida por el Convenio Estatal de la Madera.

La empresa publicará los calendarios laborales antes del 31 de enero de cada año, en el que se incluirán los días de descanso por exceso de jornada que, en la medida de las posibilidades organizativas y de producción de la Empresa, ésta intentará acoplar a días festivos y períodos vacacionales.

En el caso de que, por circunstancias extraordinarias no contempladas en el calendario, a final de año existiese aún algún día de exceso de jornada pendiente de disfrutar, éste se descansará antes de la finalización del año en curso, salvo acuerdo con el trabajador.

Artículo 14.- RECUPERACIÓN Y ADELANTOS DE PRODUCCIÓN

1.- Cuando por circunstancias técnicas y organizativas, fundamentalmente ante la falta de materias primas, deba paralizarse la producción en algunas de las secciones de la Fábrica durante un período de tiempo determinado, los días de

trabajo no realizados se recuperarán posteriormente en un porcentaje del 80%, con un máximo de ocho días de recuperación, que se realizarán en los diez meses siguientes a la fecha de la parada.

Para el personal a cuatro turnos, las paradas por estos motivos se realizarán abarcando siempre el mayor número de fines de semana posibles.

2.- Cuando por razones técnicas y organizativas resulte necesario realizar adelantos de la producción en determinadas secciones con relación al calendario anual establecido, se compensarán posteriormente las jornadas de producción efectivamente adelantadas, uniéndolas a las vacaciones de verano y/o navidad, estableciéndose un límite máximo de días a adelantar de ocho.

Al margen de las razones expuestas, podrán realizarse igualmente adelantos de producción, a instancia de los propios trabajadores, para favorecer la ampliación del período de descanso en época navideña.

3.- Ante situaciones puntas de incremento de producción en cualquiera de las secciones de la Empresa, podrá reforzarse la producción de las mismas desplazando al personal necesario del resto de las secciones productivas de la Fábrica por el tiempo estrictamente necesario, rigiéndose el personal trasladado, durante este período, por los calendarios y regímenes de trabajo que afecten a tales secciones.

Cuando se produzca alguno de los tres supuestos contemplados en este epígrafe, la Empresa deberá recabar el acuerdo del Comité de Empresa con, al menos, una semana de antelación, informándole acerca de las circunstancias que hubieren justificado tales medidas. Igualmente, con posterioridad, se les dará cuenta de los períodos de recuperación o compensación de jornada que se hubieren devengado en cada caso.

Artículo 15.- TRABAJO CONTINUADO

La jornada anual para esta modalidad de trabajo será la establecida en el Convenio Estatal de la Madera para cada uno de los años.

Esta modalidad de trabajo se desarrollará con tres turnos de trabajo y cuatro de personal, de lunes a domingo. Las rotaciones de los turnos serán las siguientes:

- Turno de noche, de lunes a domingo
- Turno de tarde, de miércoles a martes
- Turno de mañana, de viernes a jueves

La duración del ciclo completo será de 28 días.

Debido al exceso de jornada que genera este régimen de trabajo, la empresa respetará como festivos los días 1 de enero y 25 de diciembre, y como días de parada, el 24 y el 31 de diciembre, computándose a efectos del calendario laboral anual cada uno de estos dos días como de media jornada.

El exceso de jornada teórico realizado por este colectivo de trabajadores se compensará de la siguiente manera:

- Como horas extras, en el importe de festivo estipulado en el presente convenio, hasta el máximo anual de 80 horas, que se corresponderán con las 80 primeras realizadas.
- Cuatro días serán disfrutados por los trabajadores afectados como días de libre disposición, sin que pueda coincidir más de un trabajador a la vez en un mismo día, salvo que el propio trabajador busque un compañero voluntario con la adecuación y cualificación necesaria para cubrir el puesto. La solicitud de estos días ha de

hacerse con una antelación, al menos, de quince días y se atenderán por estricto orden de recepción. La concesión de estos días quedará supeditada a la no paralización de la producción, informando a un delegado del comité de los motivos de la no concesión del día.

- Se señalan como días de parada el 26, 27, 28, 29 y 30 de diciembre, también con cargo a dicho exceso.
- El resto del exceso será situado, como tiempo de descanso, en el calendario correspondiente.

Al finalizar el año o el contrato, para el caso de los trabajadores temporales, así como, en los cambios definitivos de modalidad de jornada, se regularizará el exceso tanto por defecto como por exceso de todos los trabajadores afectados.

Cuando se trate de trabajadores eventuales, a todo lo referido al exceso de esta modalidad de jornada se le aplicará el criterio de proporcionalidad.

Dado que la modalidad de trabajo en continuo no ha sido de aplicación en los últimos ejercicios, su nueva implantación será objeto de negociación con el Comité de Empresa sobre la base de la actual regulación recogida en este convenio.

Artículo 16.- VACACIONES

Todo el personal al servicio de la empresa disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, o bien 22 días laborales. Las vacaciones sólo se podrán partir en dos únicos periodos.

En todo caso, los trabajadores conocerán las fechas de disfrute de vacaciones con dos meses de antelación. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, o en la parte proporcional que corresponda en caso de no trabajar el año completo.

Artículo 17.- LICENCIAS

El personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar una serie de licencias en las siguientes circunstancias:

- a) Por matrimonio del trabajador: 21 días naturales retribuidos, que podrán acumularse a vacaciones.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos y padres: 5 días naturales retribuidos.
- c) Por fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos: 3 días naturales retribuidos.
- d) Por fallecimiento de tíos y sobrinos: 3 días naturales retribuidos si conviven con el trabajador, y 1 día retribuido y dos sin retribuir si no conviviesen.
- e) Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos: 3 días naturales retribuidos y 2 días naturales sin retribución.
- f) Por alumbramiento de la esposa o, en su caso, adopción de hijo: 5 días naturales retribuidos.
- g) Por boda de un hijo: 2 días naturales retribuidos.
- h) Por boda de un hermano: 1 día natural retribuido.
- i) Por bautizo y/o comunión de hijos o nietos: 1 día natural retribuido.
- j) Por estudios se concederán las licencias necesarias retribuidas para que se pueda concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, debiéndose justificar la convocatoria y asistencia a examen.
- k) Por cumplimiento de un deber de carácter público personalmente inexcusable: el tiempo preciso para ello, siendo retribuido.

- l) Por mudanza: 2 días naturales retribuidos.
- m) Todo el personal de producción tendrá derecho a 1 día de asuntos propios, cuando lo solicite, no pudiendo acumularse a vacaciones. Asimismo, no podrán disfrutarse más de dos productores al mismo tiempo.
- n) Permiso por lactancia hasta los nueve meses de edad. La trabajadora o trabajador con derecho a este permiso y previa comunicación tendrá derecho a ausentarse una hora o dos fracciones de ½ hora a lo largo de su jornada o, bien, reducción de jornada en media hora.

Alternativamente, la trabajadora o trabajador podrá optar por acumular en jornadas completas este permiso, añadiéndolo al correspondiente permiso por maternidad. El número de jornadas será el resultado de sumar 1 hora por día laboral dentro del período correspondiente y, en todo caso, el número de jornadas acumulativas no será inferior a 16 días laborales.

En los casos b), c), d), e), g) y h) cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km. desde el centro de trabajo, las correspondientes licencias se incrementarán en 2 días.

El disfrute de la licencia comenzará en todo caso en el momento inmediato a la causa que la motiva. Cuando dicha causa se conozca con anterioridad, el trabajador ha de efectuar el aviso previo a la empresa y, en los demás casos, se lo comunicará lo antes posible.

Los grados de parentesco a que se hace referencia en los puntos anteriores son tanto los naturales como los políticos, excepto en los supuestos c. y d., en los que, para el caso del parentesco político, se concederá 2 días para el caso de que conviva y uno si no conviviese con el trabajador.

El presente régimen de permisos y licencias se completará, en lo aquí no dispuesto, con lo establecido en el Cuadro incorporado al Anexo II del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 18.- EXCEDENCIAS

Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa, no pudiendo instar una nueva solicitud hasta transcurridos dos años desde el término de la anterior, salvo que sea forzoso o para la realización de estudios de cualquier índole. La duración para toda la excedencia estará comprendida entre los tres meses y los cinco años. La petición se formulará por escrito habiendo de ser resuelta en el plazo máximo de quince días.

Los demás apartados se remiten a la legislación vigente y a lo dispuesto en el III Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 19.- ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial de la empresa se conforma de la siguiente manera que se expone a continuación:

- Salario Base: Salario Base establecido para cada categoría profesional.
- Complementos del Salario: Personales: antigüedad consolidada.
- Ad Personam: Todos los pluses establecidos voluntariamente por la empresa.
- De puesto de trabajo: plus de jornada, nocturnidad, peligrosidad, toxicidad y penosidad.
- De calidad o cantidad: Plus de actividad, asistencia, de responsabilidad, de
- desplazamiento, horas extraordinarias, etc.

- De vencimiento periódico superior a un mes: paga de primavera, paga de verano y
- paga de navidad.
- Devengos no Salariales: Dietas de viaje, transporte y mejoras sociales.

Esta descripción no implica ni evita, necesariamente, su implantación.

Artículo 20.- ANTIGÜEDAD

Desde el 1 de enero de 1998 dejaron de devengarse por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido. No obstante, los trabajadores/as que generaron antes de esa fecha derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantienen la cantidad consolidada en dicha fecha, reflejándose la misma en la hoja de salarios como complemento personal, bajo el concepto de "Antigüedad consolidada", no siendo compensable ni absorbible, ni revisable salarialmente.

Artículo 21.- PLUSES DE PUESTO DE TRABAJO

Se reconocen como Pluses de Jornada los de jornada partida y dos turnos, tres turnos y cuatro turnos o jornada continua, cuyos importes se contienen en la tabla salarial anexa.

Plus de Nocturnidad: Se establece un valor del 25% del salario base diario (30 días al mes) por jornada de trabajo entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Plus de Transporte: Su valor económico viene recogido en la tabla salarial anexa. Los incrementos salariales anuales establecidos en el presente convenio, correspondientes al Plus de Transporte, se aplicarán en el concepto de Salario Base.

El desarrollo de cualquier otro plus se hará de mutuo acuerdo entre Empresa y Comité.

Artículo 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

A todos los trabajadores se les abonarán las pagas extras de verano y navidad en la cuantía, cada una, de 30 días de salario base de convenio, más el concepto antigüedad consolidada, en su caso. También se les abonará la paga de primavera en la cuantía de 15 días de salario base de convenio, más el concepto antigüedad consolidada en su caso.

La paga de primavera se hará efectiva el día 15 de marzo, la de verano el 15 de julio y la de navidad el día 15 de diciembre, o en los días anteriores caso de ser éstos festivos.

El importe de las pagas extraordinarias será proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el primer semestre del año en curso para la paga de verano; durante el segundo semestre para la paga de navidad, y proporcional al tiempo de permanencia durante el año anterior para la paga de primavera.

Los trabajadores que causen baja percibirán la parte proporcional de la paga extra devengada según el semestre del año en el que produzca. Caso de no haber percibido la paga de primavera proporcional al periodo de permanencia en la Empresa durante el año natural anterior, tendrá igualmente derecho al abono de dicho emolumento, de acuerdo al salario aplicado en el periodo de referencia.

Asimismo, será abonada la parte proporcional de dicha paga, correspondiente al periodo de permanencia durante el año natural en curso.

Se computarán como permanencia los periodos de I.T.

Artículo 23.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

El personal que realice desplazamientos profesionales por motivo de servicio a la Empresa fuera del centro de trabajo, tendrá

derecho a una compensación por los gastos originados, aportando los correspondientes justificantes.

Si este desplazamiento se realiza con el turismo del propio trabajador, se le abonará por Km. un importe de 0,19 euros.

Para el caso de que el desplazamiento sea superior a un día, además de los gastos, el trabajador particularmente acordará las compensaciones con la Empresa, respetando como mínimas las establecidas por la legislación vigente y el Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias, todas aquellas que excedan del tiempo de jornada ordinaria de cada trabajador. Asimismo, se consideran como horas extras de festivo, las realizadas en días festivos, en días de descanso del trabajador y las realizadas durante el turno de noche.

A mes vencido y antes del día 5, el Departamento de RR.HH., informará mediante listado al Comité de Empresa del número de horas extras realizadas por cada trabajador.

La formación que se lleve a cabo fuera de horas de trabajo dará lugar al abono del tiempo invertido, si dicha formación se considera de carácter obligatorio. En caso contrario y también para reuniones de Empresa y mejoras, se abonará el 50% del tiempo invertido.

El valor de las distintas horas extraordinarias para cada año de vigencia del Convenio será el publicado en las tablas salariales de la empresa. Para el año 2008 el valor de las horas extraordinarias será de 9,13€ para todo el personal de plantilla, y las horas extras de festivo (descansos del personal de plantilla) de 12€.

El valor de las horas extraordinarias se incrementará cada año, como mínimo, en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo, garantizándose que no serán inferiores al valor de la hora ordinaria, ni las horas extras de festivo inferiores al 31% más del valor de la hora extraordinaria.

Artículo 25.- PAGO DE 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 en todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará mensualmente por períodos vencidos, y se hará efectivo en el primer día hábil del mes siguiente a su devengo y, en todo caso, como máximo, el tercer día del mes.

Artículo 26.- IGUALDAD DE RETRIBUCIONES

No podrán establecerse diferencias de retribuciones por razón de sexo, edad o nacionalidad para el personal que desarrolle un trabajo de igual valor. Se considerará igual valor aquel que tenga idéntica clasificación profesional y/o puesto de trabajo, así como función, actividad y rendimiento.

Artículo 27.- PROMOCIÓN DEL PERSONAL

En el caso de producirse una vacante en un determinado puesto de trabajo, se anunciará dicha vacante durante 10 días en el Tablón de Anuncios, al objeto de que se apunten los candidatos que pretendan a cubrir dicho puesto. De entre ellos, seleccionará la Empresa a quien considere más adecuado y, para el caso de no considerarse apto a ningún aspirante, podrá llevar a cabo una contratación externa.

En materia de Clasificación Profesional del Personal se estará a lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera y la

legislación que resulte de aplicación.

Artículo 28.- JUBILACION

Se establece un premio de jubilación a los 65 años para el personal con una antigüedad mínima de siete años en la Empresa, consistente en una mensualidad de salario base y antigüedad consolidada. Asimismo y para el personal que se jubile antes de los 65 años, se establecen las siguientes cantidades:

- A los 60 años200 días de salario real
- A los 61 años150 días de salario real
- A los 62 años120 días de salario real
- A los 63 años.....100 días de salario real
- A los 64 años.....80 días de salario real

Artículo 29.- JUBILACIÓN PARCIAL

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.

Artículo 30.- INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

El incremento salarial para el período de vigencia del presente Convenio será el resultante de aplicar el IPC previsto para cada año por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado,

más:

En 2007: el 2%

En 2008: el 2%

En 2009: el 2%

Cláusula de Garantía Salarial: En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

Artículo 31.- ACCIÓN SINDICAL

Todos los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 24 horas sindicales cada uno, con las garantías establecidas por la legislación vigente.

Todas aquellas horas efectivas que se utilicen para negociación no computarán del crédito establecido y para el caso de que coincidan en jornadas de descanso semanal de algunos de los miembros del comité, éstos tendrán derecho a minorar su jornada, de los días de trabajo inmediatos siguientes, en tanto tiempo como el invertido en la negociación, o en otros días distintos de mutuo acuerdo con la empresa.

Si el tiempo de negociación no abarca toda la jornada de trabajo del día en que se lleve a cabo, el resto, hasta completarla, será de trabajo o bien computará del crédito si disponen de él suficientemente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo que no esté previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera, Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Vigente.

ANEXO: TABLA SALARIAL 2008 INICIAL (TABLA DE 2007 FINAL + 2%+2% (IPC previsto + incremento pactado))

	S.B	PLUS J/P - 2T	PLUS 3T	NOCTUR- NIDAD	PLUS 4T	PLUS TRANSP
PERSONAL FABRICACIÓN						
GRUPO II: OPERARIOS DE PRODUCCIÓN	887,46	72,00	92,00	7,40	214,73	72,66
GRUPO II: OPERARIOS DE PRODUCCIÓN (AYD. OFIC)	910,69	72,00	92,00	7,59	214,73	72,66
GRUPO I: OFICIALES MÁQ. O PROD. (OF.2ª ASERPAL)	946,12	72,00	92,00	7,88	214,73	72,66
GRUPO I: OFICIALES MÁQ. O PROD. (OF.1ª ASERPAL)	1.007,01	72,00	92,00	8,39	214,73	72,66
PERSONAL DE MANTENIMIENTO						
AYUDANTE MANTEMTO.	915,11	72,00	92,00	7,63	214,73	72,66
AFILADOR 2ª	928,39	72,00	92,00	7,74	214,73	72,66
OFICIAL 2ª MANTMTO.	1.014,07	72,00	92,00	8,45	214,73	72,66
OFICIAL 1ª MANTMTO.	1.119,43	72,00	92,00	9,33	214,73	72,66
PERSONAL SUBALTERNO						
LIMPIADOR/A	838,07	72,00	92,00			72,66
CHOFER	992,73	72,00	92,00			72,66
PERSONAL FABRICAC. (SUBROGADO I. LOSAN, S.A.)						
GRUPO II: OPERARIOS PROD. (SUB. P. ESPEC.)	910,04	72,00	92,00	7,58	214,73	84,65
GRUPO II: OPERARIOS PROD. (SUB. AYD. OFIC.)	934,38	72,00	92,00	7,79	214,73	84,65
GRUPO I: OFICIALES MÁQ. O PROD. (SUB.OFC. 2ª)	990,83	72,00	92,00	8,26	214,73	84,65
GRUPO I: OFICIALES MÁQ. O PROD. (SUB.OFC. 1ª)	1.055,03	72,00	92,00	8,79	214,73	84,65
IMPORTES INICIALES 2008:						
HORA EXTRA	9,13€					
HORA EXTRA DE FESTIVO	12,00€					