

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2025-0959

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2023 A 2025, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de la Madera de la provincia de Teruel para los años 2023 a 2025, celebrada el día 19/12/2024 por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de la Madera para los años 2023 a 2025, (Código de Convenio 44000175011981); y tras requerimiento de esta Subdirección Provincial subsanado el 01/03/202. El texto ha sido acordado de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras.

Por todo ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón,

El Director General de Trabajo,
ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo para el Sector de la Madera de la provincia de Teruel para los años 2023 a 2025, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.-Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Documento firmado electrónicamente, 19 de marzo de 2025.-

Delegación ejercida por Resolución del Director General de Trabajo del 9 de noviembre de 2023.

Subdirector Provincial de Trabajo, MOISÉS ALCALÁ GAGO.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE TERUEL, PARA LOS AÑOS 2.023 A 2.025, AMBOS INCLUSIVE.

Preámbulo- PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial de Teruel, de una parte, FICA-UGT y CC. OO de hábitat de Aragón, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Empresarios de la Madera de la Provincia de Teruel, como representación empresarial

Artículo 1º Ámbito Funcional

El presente convenio es de aplicación de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera y del mueble, relacionadas en el Anexo I del Convenio General del Sector de la Madera.

Artículo 2. Ámbito Personal.

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior. En todo caso, el presente Convenio Provincial es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

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

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

Artículo 4. Ámbito Territorial.

El presente convenio tiene carácter Provincial, y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en la capital y localidades de la provincia de Teruel.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

Entrada en vigor: El convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la provincia (B.O.P.), una vez registrado por la autoridad laboral, quedando a salvo aquellas materias que, de manera expresa, se pacte otra fecha.

Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día primero de enero de 2024.

Duración: La duración del presente convenio será de 3 años, terminando su vigencia el treinta y uno de diciembre del año 2025.

Artículo 6. Denuncia

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio, una vez comenzada la negociación de ámbito estatal, con lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicar a la Autoridad Laboral ni a ninguna de las partes firmantes.

Artículo 7. Prorroga

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión o la discusión del nuevo convenio se prolongaran por tiempo superior a su vigencia, se considerará prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en plazo de treinta días las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 9. Compensación y Absorción

Las mejoras que se implantan en virtud de este Convenio serán compensadas y absorbidas con las que anteriormente rigieran en las Empresas, bien por mejora pactada en convenios o por imperativo legal, así como las que pudieran establecerse en el futuro por dichos conceptos. No obstante, se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores que las tengan establecidas en cuantía superior a las de este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 10. Comisión Paritaria

La comisión paritaria del convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que está formada por cuatro representantes de los trabajadores/as de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, dos representantes de cada una de ellas, y otros cuatro miembros de la representación empresarial.

Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.

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

c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.

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

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

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

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

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

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

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

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar verse sobre lo señalado en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por UGT FICA: Plaza la Catedral, nº.9, C.P. 44001 Teruel; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: Plaza la Catedral, nº.9, C.P. 44001 Teruel; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es
- Por Asociación Empresarial Provincial de la Madera de Teruel: Plaza la Catedral, nº 9 1ª Planta CP 44001 Teruel ; correo electrónico: scalvo@ceoeteruel.es

Artículo 11. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su intención acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de Personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, el órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12.- Contrato fijo de plantilla.

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

Art. 13.- Periodo de prueba.

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

- a) Grupos 1 y 2: 6 meses.
- b) Grupos 3 y 4: 2 meses
- c) Grupo 5: 1 mes.
- d) Grupos 6 y 7: 15 días.

Los trabajadores que en un período de 2 años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa o grupo de empresas estarán exentos del periodo de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a 3 meses, el periodo de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Art. 14.- Contratos formativos.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato para la formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo apartado 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del convenio provincial.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Este tipo de contrato se podrá realizar para los grupos profesionales I, II y III de los anexos tablas del presente convenio.

No podrá utilizarse esta modalidad contractual a las personas trabajadoras que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Art. 15.- Jubilación obligatoria.

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en su texto refundido.

Art. 16.- Jubilación parcial y especial a los 64 años.

El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 siempre y cuando acrediten el cumplimiento de determinados requisitos.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión.

A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidos en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte del trabajador con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Art. 17.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

A.) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B). Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las

concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

Art. 18.- Contratos de duración determinada para sustitución de la persona trabajadora

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

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

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

Artículo 19. Empresas de trabajo temporal

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

Artículo 20. Jornada laboral y calendario

La Jornada Laboral será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, de promedio en cómputo anual.

La duración de la Jornada Laboral anual de trabajo efectivo, será durante los años de vigencia del presente convenio de 1752 horas.

En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del III Convenio Estatal de la Madera.

En cada centro de trabajo figurará expuesto en lugar visible el correspondiente calendario laboral en el que figurarán además de la anterior los días que se consideran festivos a los efectos de cómputo anual de la jornada efectiva de trabajo pactada en este convenio para cada ejercicio.

En el supuesto de que no se elabore un calendario propio en los respectivos Centros de Trabajo, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá durante los dos primeros meses de cada año a los efectos de fijar, con carácter orientativo, los días festivos de cada año, si bien la empresa podrá, por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sustituir las fechas establecidas por la Comisión por otras que resulten adecuadas en función de las necesidades de la producción, de la costumbre propia del lugar ó de los usos observados en la propia empresa.

Durante el año 2024, será de aplicación el calendario firmado y publicado en el BOP de Teruel de fecha 07 de Diciembre de 2023.

Para el año 2025 a efectos precedentes, la Comisión Paritaria del presente convenio acordara el calendario laboral correspondiente para aquellas empresas o centros de trabajo donde la jornada semanal se realice de lunes a viernes. En las empresas o centros de trabajo cuya jornada semanal sea de lunes a sábado, la determinación de los días festivos se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o los trabajadores caso de no existir representación.

Art. 21.- Incremento Salarial y Revisión

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio serán los siguientes:

Año 2023: se aplicará un incremento del 4 % sobre las tablas definitivas del año 2022, sin efectos retroactivos, es decir sin generar paga de atrasos correspondiente al año 2023.

Año 2024: se aplicará un incremento del 3,25 % sobre las tablas definitivas del año 2023, con efectos de 1 de enero de 2024. Generándose en concepto de atrasos por este incremento salarial para todas las categorías y grupos profesionales de 1200 euros para quien lleve todo el año 2024, y que serán pagaderos en el plazo de 2 meses desde la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia. En el caso en el que el IPC resultante del año 2024 sea superior al 3,25 % se aplicará una revisión en la diferencia, con un tope máximo del 0,75 %, solo a tablas sin efecto retroactivo.

Año 2025: se aplicará un incremento del 3 % sobre las tablas definitivas del año 2024, una vez revisadas, en su caso. En el caso en el que el IPC resultante del año 2025 sea superior al 3 % se aplicará una revisión en la diferencia con un tope máximo del 1 %, solo a tablas sin efectos retroactivo.

Artículo 22. Salario base

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

La cuantía del salario base es la que se especifica para cada categoría profesional en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 23. Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada categoría fijado en la tabla salarial, anexo, de este convenio, por las horas anuales de trabajo efectivo establecidas para el año en cuestión.

Artículo 24. Antigüedad

Se mantendrá en los mismos términos previstos en el Convenio 2002-2006 publicado en el BOP de Teruel de fecha 18 de noviembre de 2002, bajo el concepto de "Antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de "Paga de Verano y Paga de Navidad", que serán abonadas respectivamente antes de 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 las pagas:

- Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

- Paga de Navidad, del 1 de Julio al 31 de diciembre.

La cuantía de cada paga será el equivalente a 33 días de salario base y plus convenio, incrementada, en el caso en que proceda, con la antigüedad que corresponda, según se especifica en las tablas salariales para cada categoría profesional.

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

Artículo 26. Complementos

- Complemento de Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 22 por 100 del salario base que corresponda, según su categoría, a cada trabajador.

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

- Complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad:

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 22 por 100 sobre el salario base. Si esas funciones se efectua-

ran durante la mitad de la jornada o menos tiempo, el incremento será del 18 por 100, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Artículo 27. Reducción del Absentismo

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

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

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

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

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

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito.

El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

Artículo 28. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio, sin distinción de Categoría Profesional, disfrutará de un periodo vacacional de 21 días laborales si el reparto de la jornada laboral se realiza de lunes a viernes, ó de 26 días laborales si se realiza de lunes a sábado, garantizando que en ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

Salvo acuerdo de las partes, dicha vacación no se podrá dividir en más de dos periodos, de los cuales uno al menos deberá ser necesariamente en los meses de verano (julio, agosto y septiembre).

La empresa se podrá reservar, como máximo, las ocho semanas de mayor producción, como periodo no vacacional.

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

En los supuestos de finalización de contrato, cese voluntario o I.T. se estará a lo dispuesto en el artículo 61 del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 29. Horas extraordinarias

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, si bien, por las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para concluir las operaciones de carga y descarga de los vehículos, piezas de ajuste, encolado, etc., que estén iniciadas con anterioridad a la finalización de la jornada diaria de trabajo, respetándose, en todo caso, los topes máximos legales. Se consultará al Comité de Empresa o delegado de Personal el carácter perentorio de las horas extraordinarias a realizar.

El trabajador, de acuerdo con la Empresa, podrá optar por cualquiera de las siguientes modalidades de compensación de las horas extraordinarias que realice:

- Compensación mediante descanso: A cada hora extraordinaria le correspondería un descanso de una hora y veintidós minutos y medio, pudiendo acumularse hasta completar jornadas diarias de trabajo.
- Compensación económica, con un recargo del 37,50 por 100 sobre el salario percibido por hora ordinaria. El precio de la hora extraordinaria (abonada mediante compensación económica) será el que se indica en el Anexo II y III.

Artículo 30. Dietas, medias dietas y viajes

El personal que por necesidades de trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de la residencia habitual, percibirá en concepto de dieta completa la cantidad de 67.53 euros y de 22.92 euros, si se trata de media dieta, durante el año 2025

Asimismo el personal que por motivos de trabajo, si acepta hacer uso de su propio vehículo para desplazarse percibirá la cantidad de 0,50 euros/km. Y 0,19 euros por ocupante y kilómetro, durante el año 2025.

Estas cantidades se incrementarán, para los años sucesivos de vigencia del convenio, en la misma proporción que lo pactado a efectos salariales.

En el supuesto de que los gastos originados por el desplazamiento sobrepasen el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo reconocimiento de la misma y posterior justificación por el trabajador.

Artículo 31. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el ANEXO IV, cuadro de permisos y licencias.

Artículo 32. Prendas de trabajo

Las empresas dotarán a todo el personal de dos prendas completas de trabajo. Dichas prendas se entregarán en los meses de Enero y Julio de cada año.

Artículo 33. Indemnización por invalidez o muerte

Cuando a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador fuera declarado en situación de incapacidad permanente total, incapacidad absoluta o gran invalidez, la Empresa indemnizará a dicho trabajador, durante el año 2025, con la cantidad de 29.563,75 Euros.

En caso de fallecimiento por las mismas causas (accidente de trabajo o enfermedad profesional), la Empresa indemnizará a el/la viudo/a o, en su defecto, a quienes conforme a las normas de la Seguridad Social ostenten la calidad de beneficiarios del mismo, durante el año 2025, con la cantidad de 29.563,75 Euros.

Artículo 34.- Jubilación Obligatoria

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en su texto refundido.

Artículo 35.- Jubilación parcial y Jubilación especial a los 64 años.

El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 siempre y cuando acrediten el cumplimiento de determinados requisitos.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión.

A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidos en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte del trabajador con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Artículo 36. Incapacidad temporal

Las Empresas abonarán a los Trabajadores a su servicio, en el supuesto de enfermedad o accidente laboral o no laboral, a partir del decimoquinto día y hasta el veintiuno, el 100 por 100 del salario total más antigüedad, si procede, y a partir del veintiún día y hasta que agote la situación de Incapacidad Temporal o causen alta en el trabajo, la diferencia resultante, en su caso, entre lo percibido en concepto de prestaciones económicas, tanto reglamentarias como de la Seguridad Social, y lo que hubieran percibido hallándose en activo por razón del salario total de Convenio correspondiente a su Categoría Profesional, más antigüedad. En el supuesto de accidente laboral, la Empresa no vendrá obligada a esta prestación si dicho accidente ocurre estando el trabajador, prestando servicios ajenos a la Empresa.

Artículo 37. Formación sobre prevención

En materia de formación sobre prevención de riesgos laborales, las partes remiten a lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En el resto de la formación se estará a lo dispuesto en el Título X, Capítulo I, Artículos 104 y 105, del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 38. Derechos sindicales

A) No se computará dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o cualquier trabajador componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en la que sean aceptados y en la que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones, cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

B) Acumulación del crédito horario. Las horas de que disponen los representantes de los trabajadores para ejercer sus funciones, podrán ser distribuidas entre éstos por periodos trimestrales previo acuerdo entre ellos y comunicación a la empresa.

C) En todo caso lo no recogido expresamente, las partes firmantes se remiten a lo dispuesto en el Convenio estatal de la madera y en la Legislación vigente en esta materia.

Artículo 39. Tablón de anuncios

En cada centro de trabajo que cuente con Comité de Empresa o delegado de Personal, existirá un tablón de anuncios para la publicación de notas y comunicaciones de carácter sindical o laboral. Será colocado en un lugar visible y estará dotado de cristal transparente y cerradura con llave, de la que se hará cargo el secretario del Comité de Empresa o delegado de Personal, en su caso, quienes serán los únicamente autorizados para insertar documentos en dicho tablón.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 40. Finiquito

El recibo de finiquito entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I del presente Convenio.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo anterior. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial Provincial de La Madera de Teruel, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en la que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 41. De la Igualdad

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

1.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo.

Todo ello en base Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, quedando consolidadas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

2.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores/as en el sector, estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

3.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se establece una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por UGT FICA: Plaza la Catedral, nº.9, C.P. 44001 Teruel; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: Plaza la Catedral, nº.9, C.P. 44001 Teruel; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es
- Por Asociación Empresarial Provincial de la Madera de Teruel: Plaza la Catedral, nº 9 1ª Planta CP 44001 Teruel ; correo electrónico: scalvo@ceoeteruel.es

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organización patronal y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo de responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones.

Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.

b) Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.

c) Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

f) La comisión velará por el cumplimiento de la Ley de igualdad, y demás disposiciones, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

g) Esta comisión velará también porque no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.

i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

4. Protocolo de acoso sexual y por razón de género, procedimiento de actuación, donde y como presentar una denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia del hecho presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- Anónima.
- Identificarse como denunciante.
- Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos.
- Ante la representación sindical.
- Ante la Comisión Paritaria de Igualdad del convenio.

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represarías: Se prohíbe expresamente las represarías contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente. En caso de no contar con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se designarán cuatro personas: 2 por la parte económica firmante del convenio y 2 por la parte social firmantes del convenio.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Procedimiento formal.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe, que deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Acciones a adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

La Dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, y adoptar las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

1. Definiciones de acoso.

A) Delito de acoso sexual. Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual. Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resul-

ta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual.

No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaleciendo de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Proposiciones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C) Acoso por razón de sexo. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan reclamar a las administraciones medios para realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a la Asociación Empresarial Provincial de la Madera de Teruel así como los Sindicatos firmantes CCOO y UGT a sus representantes sindicales y, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema.

Protección del Medio Ambiente

Artículo 42.- Protección medioambiental

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

En la medida de las posibilidades de cada empresa, se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Artículo 43.- Actuaciones ante fenómenos meteorológicos adversos

Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

“La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III.”

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

Criterios de actuación frente a la exposición de condiciones ambientales extremas. –

1. Justificación.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Así mismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el Anexo III.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad

- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas
- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. Objeto/alcance.

La Comisión Paritaria del Convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del Anexo III.

3. Criterios de referencia.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.
- Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). "Apéndice 4. Ambiente térmico".
- Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.
- Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

Desarrollo.

4. Trabajos en interior y al aire libre.

4.1 Aplicación previa.

Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el "Apéndice 4. Ambiente térmico" de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.2 Aplicación y ejecución.

En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfor térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (°C) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.3 Trabajos al aire libre.

Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre".

5. Procedimiento de aplicación.

En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir la aparición de daños para la salud, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

- De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
- De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física

- De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
- De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor, insolación inminente.

6. Control de los riesgos debidos al calor.

Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas recomendadas a adoptar:

- Medidas preventivas encaminadas a reducir las condiciones ambientales agresivas:

Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.

Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.

También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfort térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

- Medidas preventivas encaminadas a disminuir la carga metabólica:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

- Medidas preventivas aplicadas sobre el individuo:

La exposición de la persona trabajadora al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que las personas trabajadoras necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva. Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o mantenimiento.

Como recomendación general de debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de las personas trabajadoras, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7. Medidas preventivas por temperaturas bajas.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la

pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal. Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestas a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda.

Así mismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8. Tablas AEMET, Sensación térmica.

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)

TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (°C)

HUMEDAD RELATIVA (%)	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57	61	64
50	27	28	29	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	59	63	67
55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	56	60	63	67	71	75
60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63	67	71	75	79
65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63	67	71	75	79	83
70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	63	67	71	75	79	83	87
75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	58	62	67	71	75	79	83	87	91
80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61	66	71	75	79	83	87	91	95
85	30	33	36	39	43	47	51	56	60	65	70	75	79	83	87	91	95	99
90	31	34	37	41	45	49	54	59	64	69	74	79	83	87	91	95	99	103
95	31	35	38	42	47	51	57	62	67	72	77	82	87	91	95	99	103	107
100	32	36	40	44	49	54	60	66	71	76	81	86	91	95	99	103	107	111

Precipitación: 27 a 32: Riesgo leve por exposición prolongada e actividad física.
 Precipitación extrema: 33 a 40: Insuficiencia, golpe de calor, calambres. Riesgo por exposición prolongada e actividad física.
 Peligro: 41 a 45: Insuficiencia, golpe de calor, calambres. Muy peligroso por exposición prolongada e actividad física.
 Peligro extremo: 46 a 64: Golpe de calor, insuflación neonatal.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8°C.
 Cuando la temperatura es mayor que 32°C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32°C, la aumenta.

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR FRÍO (WIND CHILL)

TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (°C)

WINDO A 10 m (km/h)	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
5	-2	-7	-13	-19	-24	-30	-36	-41	-47	-53
10	-3	-9	-15	-21	-27	-33	-39	-45	-51	-57
15	-4	-11	-17	-23	-29	-35	-41	-47	-54	-60
20	-5	-11	-18	-24	-30	-37	-43	-49	-56	-62
25	-6	-12	-19	-25	-32	-38	-44	-51	-57	-64
30	-6	-13	-19	-26	-32	-39	-46	-52	-59	-66
35	-7	-13	-20	-27	-33	-40	-47	-53	-60	-67
40	-7	-14	-21	-27	-34	-41	-47	-54	-61	-68
45	-8	-14	-21	-28	-35	-41	-48	-55	-62	-69
50	-8	-15	-22	-29	-35	-42	-49	-56	-63	-70
55	-8	-15	-22	-29	-36	-43	-50	-57	-64	-71
60	-9	-16	-23	-29	-36	-43	-50	-57	-64	-71
65	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72
70	-9	-16	-23	-30	-37	-44	-51	-58	-65	-72
75	-9	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-66	-73
80	-10	-17	-24	-31	-38	-45	-52	-59	-66	-73

Unidades aproximadas:
 Riesgo bajo: -10 a -17: Riesgo de hipotermia por permanencia prolongada a la intemperie.
 Riesgo moderado: -18 a -24: Riesgo de congelaciones por exposición prolongada, 30 a 90 minutos.
 Riesgo alto: -25 a -34: Riesgo de congelaciones en 10 minutos.
 Riesgo muy alto: -35 a -52: Riesgo de congelaciones en menos de 2 minutos.

* Con vientos sostenidos de más de 50 km/h, las congelaciones pueden producirse más rápidamente.

Con la piel expuesta al aire ambiente (normalmente suficiente). Si la piel está protegida (por ejemplo, ropa, guantes).

Artículo 44. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Disposición adicional segunda

En todo aquello no pactado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera y demás disposiciones legales vigentes.

Asimismo, se reconoce el Principio de Complementariedad, Concurrencia, Principio de Seguridad y Principio de Jerarquía del citado Convenio Estatal.

Disposición adicional tercera

Las partes se comprometen a adaptar el texto del presente Convenio, introduciendo las modificaciones que se produzcan en el Convenio General del Sector de la Madera.

Así mismo, se comprometen a negociar, cuantas materias vengan reguladas en acuerdos Sectoriales Nacionales y que deban ser objeto de negociación en el ámbito provincial.

Disposición adicional cuarta

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo se redujera la jornada laboral por debajo de lo pactado en este acuerdo por norma de mayor rango, las partes se comprometen a reunirse en el plazo máximo de un mes desde la aprobación de dicha norma de mayor rango para evaluar cómo afecta dicha reducción de jornada en lo pactado en el presente acuerdo.

ANEXO I**Modelo de recibo de Finiquito de la relación laboral**

D., que ha trabajado en la Empresa desde hasta con la Categoría de declaro que ha recibido de ésta la cantidad de Euros, en concepto de liquidación total por mi Baja en dicha Empresa.

Quedando así liquidado e indemnizado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En, a de de 2.00...

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1): Sí o No.

Este documento tiene una validez de quince días naturales contados desde la fecha de su expedición por la Asociación Empresarial Provincial de la Madera de Teruel.

Fecha de Expedición:

Firma y Sello.

Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociación Empresarial Provincial de la Madera de Teruel, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción diferente de los impresos originales que se encuentran disponibles en la citada Asociación.

Motivo de licencia	Tiempo máximo	CONCEPTOS A DEVENGAR							Justificantes
		Salario Base	Pagas Extras	Compl. Antig.	Incen.	Compl. Conv.	Comp. P. Trab.	Compl. No sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborales, ampliables hasta cinco días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposos domiciliarios del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otro persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectiva de aquella.	Cinco días laborales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días laborales, ampliables hasta cuatro días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de Familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en 13 días laborales, por acuerdo con la empresa, siempre que las	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA MADERA DE TERUEL
ANEXO I - TABLA SALARIAL AÑO 2023

GRUPOS / Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Cómputo Anual	Hora Extra
GRUPO I					
Licenciados	49,31	6,53	55,84	24.067,04	18,89
GRUPO II					
Titulados de Grado Medio	46,19	6,09	52,28	22.532,68	17,68
GRUPO III					
Delineante Proyectista, Dibujant	43,08	5,70	48,78	21.024,18	16,50
Jefes de Areas o Servicios	43,08	5,70	48,78	21.024,18	16,50
Encargado General	43,08	5,70	48,78	21.024,18	16,50
Jefe de Taller	43,08	5,70	48,78	21.024,18	16,50
GRUPO IV					
Encargado	42,06	5,57	47,63	20.528,53	16,11
Jefe Cuadrilla	41,76	5,55	47,31	20.390,61	16,00
Oficial 1ª Trazador	41,57	5,51	47,08	20.291,48	15,93
GRUPO V					
Oficial 1ª Administrativo	43,08	5,70	48,78	21.024,18	16,50
Oficial 2ª Administrativo	40,98	5,51	46,49	20.037,19	15,72
Oficial 1ª Oficio	40,90	5,51	46,41	20.002,71	15,70
Oficial 2ª Oficio	39,26	5,20	44,46	19.162,26	15,04
Comercial	39,26	5,20	44,46	19.162,26	15,04
Conductor de Vehiculos o Maqui	40,90	5,51	46,41	20.002,71	15,70
GRUPO VI					
Ayudante y Oficial Troceador	37,40	4,92	42,32	18.239,92	14,31
Especialista	36,42	4,78	41,20	17.757,20	13,94
Auxiliar Administrativo	37,42	4,92	42,34	18.248,54	14,32
Conductor de Vehiculos o Maqui	36,42	4,78	41,20	17.757,20	13,94
GRUPO VII					
Peón	35,95	4,69	40,64	17.515,84	13,75
Personal de Limpieza	35,95	4,69	40,64	17.515,84	13,75
CONTRATO DE FORMACION					
Contrato formación primer año	28,05	3,69	31,74	13.679,94	
Contrato formación segundo año	31,79	4,18	35,97	15.503,07	
Contrato formación tercer año	35,53	4,67	40,20	17.326,20	

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA MADERA DE TERUEL
ANEXO I - TABLA SALARIAL AÑO 2024

GRUPOS / Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Cómputo Anual	Hora Extra
GRUPO I					
Licenciados	50,91	6,74	57,65	24.847,15	19,50
GRUPO II					
Titulados de Grado Medio	47,69	6,29	53,98	23.265,38	18,25
GRUPO III					
Delineante Proyectista, Dibujante	44,48	5,89	50,37	21.709,47	17,04
Jefes de Areas o Servicios	44,48	5,89	50,37	21.709,47	17,04
Encargado General	44,48	5,89	50,37	21.709,47	17,04
Jefe de Taller	44,48	5,89	50,37	21.709,47	17,04
GRUPO IV					
Encargado	43,43	5,75	49,18	21.196,58	16,63
Jefe Cuadrilla	43,12	5,73	48,85	21.054,35	16,52
Oficial 1ª Trazador	42,92	5,69	48,61	20.950,91	16,45
GRUPO V					
Oficial 1ª Administrativo	44,48	5,89	50,37	21.709,47	17,04
Oficial 2ª Administrativo	42,31	5,69	48,00	20.688,00	16,23
Oficial 1ª Oficio	42,23	5,69	47,92	20.653,52	16,21
Oficial 2ª Oficio	40,54	5,37	45,91	19.787,21	15,53
Comercial	40,54	5,37	45,91	19.787,21	15,53
Conductor de Vehiculos o Maqui	42,23	5,69	47,92	20.653,52	16,21
GRUPO VI					
Ayudante y Oficial Troceador	38,62	5,08	43,70	18.834,70	14,78
Especialista	37,60	4,94	42,54	18.334,74	14,39
Auxiliar Administrativo	38,64	5,08	43,72	18.843,32	14,79
Conductor de Vehiculos o Maqui	37,60	4,94	42,54	18.334,74	14,39
GRUPO VII					
Peón	37,12	4,84	41,96	18.084,76	14,20
Personal de Limpieza	37,12	4,84	41,96	18.084,76	14,20
CONTRATO DE FORMACION					
Contrato formación primer año	28,96	3,81	32,77	14.123,87	
Contrato formación segundo año	32,82	4,32	37,14	16.007,34	
Contrato formación tercer año	36,68	4,82	41,50	17.886,50	

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA MADERA DE TERUEL
ANEXO I - TABLA SALARIAL AÑO 2025

GRUPOS / Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Cómputo Anual	Hora Extra
GRUPO I					
Licenciados	52,44	6,94	59,38	25.592,78	20,09
GRUPO II					
Titulados de Grado Medio	49,12	6,48	55,60	23.963,60	18,80
GRUPO III					
Delineante Proyectista, Dibujante	45,81	6,07	51,88	22.360,28	17,55
Jefes de Areas o Servicios	45,81	6,07	51,88	22.360,28	17,55
Encargado General	45,81	6,07	51,88	22.360,28	17,55
Jefe de Taller	45,81	6,07	51,88	22.360,28	17,55
GRUPO IV					
Encargado	44,73	5,92	50,65	21.830,15	17,13
Jefe Cuadrilla	44,41	5,90	50,31	21.683,61	17,02
Oficial 1ª Trazador	44,21	5,86	50,07	21.580,17	16,94
GRUPO V					
Oficial 1ª Administrativo	45,81	6,07	51,88	22.360,28	17,55
Oficial 2ª Administrativo	43,58	5,86	49,44	21.308,64	16,72
Oficial 1ª Oficio	43,50	5,86	49,36	21.274,16	16,70
Oficial 2ª Oficio	41,76	5,53	47,29	20.381,99	16,00
Comercial	41,76	5,53	47,29	20.381,99	16,00
Conductor de Vehiculos o Maquina	43,50	5,86	49,36	21.274,16	16,70
GRUPO VI					
Ayudante y Oficial Troceador	39,78	5,23	45,01	19.399,31	15,22
Especialista	38,73	5,09	43,82	18.886,42	14,82
Auxiliar Administrativo	39,80	5,23	45,03	19.407,93	15,23
Conductor de Vehiculos o Maquina	38,73	5,09	43,82	18.886,42	14,82
GRUPO VII					
Peón	38,23	4,99	43,22	18.627,82	14,63
Personal de Limpieza	38,23	4,99	43,22	18.627,82	14,63
CONTRATO DE FORMACION					
Contrato formación primer año	29,83	3,92	33,75	14.546,25	
Contrato formación segundo año	33,80	4,45	38,25	16.485,75	
Contrato formación tercer año	37,78	4,96	42,74	18.420,94	