

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8852 *Resolución de 5 de agosto de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforestal de Villacañas, SAU y Vapormatra, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Bio Ecoforest, S.L., Ecoforest Geotermia, S.L., Biomasa Ecoforestal de Villacañas, S.A.U. y Vapormatra, S.A. (código de convenio n.º 90100213012014), que fue suscrito, con fecha 21 de abril de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por el sindicato MCA-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de agosto de 2014.—El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS BIO ECOFOREST, S.L., ECOFOREST GEOTERMIA, S.L., BIOMASA ECO-ORESTAL DE VILLACAÑAS, S.A.U., VAPORMATRA, S.A. 2014-2015

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo, en adelante Convenio de Grupo, constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las Empresas Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforestal de Villacañas, SAU, Vapormatra, S.A. y los Empleados de las mismas, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y de las empresas, de

conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1.) Del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio de Grupo será de aplicación a todos los Empleados de las Empresas citadas en el artículo 1, vinculados por relación laboral común.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo que las Empresas relacionadas en el Artículo 1 tienen establecidos o establezcan en el futuro. Actualmente, los centros de trabajo están situados en los siguientes domicilios: Polígono Industrial A Pasaxe, calle 15, n.º 22, parcela 139 Vincios-Gondomar; Calle Puerto Rico, 14-bajo, Vigo; Areeiro, 51, San Paio, Vigo, y Carretera de Villacañas a Quintanar, 94.5, Toledo.

Artículo 4. *Ámbito temporal y vigencia.*

La vigencia del presente Convenio de Grupo comenzará a partir de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente: BOE, DOG o BOP y, en cualquier caso, en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su vigencia será del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015.

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su extinción.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio del conjunto de empresas vinculadas en el artículo 1 sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, éste será prorrogado por años sucesivos. Tal y como establece el apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Normativa.*

La totalidad de las relaciones laborales de las empresas vinculadas en el artículo 1 se regularán conforme a lo articulado en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación. Cada una de las partes, sindical y empresarial, podrán ser acompañados de los asesores externos que consideren.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. Resolución extrajudicial de conflictos.
4. 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.

Artículo 6.bis *Protocolo de reuniones y periodicidad.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes integrantes de la misma.

Las reuniones de carácter ordinario tendrán lugar dos veces al año.

Las reuniones de carácter extraordinario y relacionadas con las funciones señaladas en los apartados 2 y 3 del artículo precedente, se celebrarán cuando sea requerida la intervención de la Comisión por cualquiera de las partes que la componen. La convocatoria de la reunión se hará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día y en el plazo de 3 días se fijará la fecha de la reunión.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días, desde la fecha de solicitud por parte del interesado.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

TÍTULO II

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Formas y modalidades del contrato

Artículo 7. *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en las Empresas adscritas al presente Convenio de Grupo, a partir de la entrada en vigor del mismo, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

En el contrato escrito constarán: Las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Asimismo, se entregará copia de los contratos de trabajo a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 8. *Condiciones generales de ingreso.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y normas sobre colocación recogidas en los programas nacionales de fomento de empleo.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 9. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

En esta materia, el presente Convenio se remite a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013.

Artículo 10. Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 11. Ascensos.

Los ascensos de trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas incluidas en el presente Convenio seguirán un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Competencia, experiencia profesional, titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, la implicación en los objetivos de la empresa, y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Tomando como referencia los criterios objetivos de competencia, experiencia profesional, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo e implicación en los objetivos de la empresa, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones y méritos, los trabajadores de plantilla sobre nuevas contrataciones para ser beneficiarios de una promoción con el consiguiente ascenso de nivel retributivo.

Las promociones internas serán propuestas por la dirección de cada empresa teniendo en cuenta la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo que efectúe cada encargado o jefe de la unidad o departamento al que pertenezca el trabajador candidato a la promoción.

Los representantes legales de los trabajadores podrán emitir informe sobre las promociones propuestas por la empresa, informe que no tendrá carácter vinculante.

En todo caso, la decisión final sobre las promociones corresponderá a la empresa. Y se informará a los representantes de los trabajadores de los candidatos que hayan sido propuestos para promocionar.

TÍTULO III**Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica****CAPÍTULO I****Clasificación Profesional****Artículo 12. Clasificación funcional.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en Grupos Profesionales (también denominados Niveles en el presente Convenio de Grupo).

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio de Grupo.

Descripción de las funciones en los grupos profesionales:

Artículo 12.1.

1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en este Convenio de Grupo.

1.2 La clasificación se realizara en grupos profesionales o niveles, por aplicación e interpretación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

1.3 En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficioso.

Todos los trabajadores/as afectados serán adscritos a un determinado Grupo Profesional que definirá su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos.

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

A) Formación: Este sub-factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados necesarios para el desarrollo del trabajo en el grupo correspondiente.

B) Experiencia: Este sub-factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo. Este sub-factor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este sub-factor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este sub-factor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este sub-factor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los siguientes subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no solo las consecuencias directas, si no también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este sub-factor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Clasificación profesional.

En materia de promoción profesional, tal y como se ha expuesto en el artículo 11 del presente texto, los criterios objetivos que se tendrán en cuenta son los siguientes: competencia, experiencia profesional, titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, evaluación del desempeño en el puesto de trabajo, haber desempeñado, en su caso, función de grupo profesional superior, implicación en los objetivos de la empresa, y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Grupo profesional Directores (nivel/grupo I).

Criterios generales:

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo se caracterizan principalmente por lo siguiente:

- Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este Grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Desempeñan cargos de dirección o de alta responsabilidad en el seno de la empresa.
- Toman decisiones sobre el manejo del negocio.
- Poseen formación universitaria superior: Licenciados.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- D. general.
- D. industrial.
- D. compras.
- D. administración.
- R. comercial senior.

Grupo profesional Cuadros (nivel/grupo II).

Criterios generales:

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo se caracterizan por poseer alguna de las siguientes características:

- Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este Grupo profesional se caracterizan por ser responsables de departamento. Son por tanto responsables directos de la integración, coordinación y supervisión técnica de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional o departamento.
- Dominan los procedimientos y por tanto tienen el know how de la empresa.
- Poseen una experiencia relevante en el desarrollo de las actividades propias de su puesto de trabajo.
- Realizan actividades tendentes a lograr oportunidades de negocio en el mercado.
- Poseen formación universitaria superior: Licenciados.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- R. comercial junior.
- R. producción.
- R. calidad.
- R. logística.
- R. compras vida serie.
- Controler.
- R. servicio técnico.
- R. tienda.

- R. proyectos I+D.
- Ingeniero Desarrollo Producto (I+D).

Grupo profesional Técnicos I (nivel/grupo III).

Criterios generales:

Los puestos de trabajo pertenecientes a este grupo se caracterizan por poseer alguna de las siguientes características:

- Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este Grupo profesional se caracterizan por ser encargados de fábrica.
 - Son principalmente tecnólogos y realizan tareas de complejidad técnica.
 - Tienen conocimiento amplio del producto.
- Los puestos de trabajo adscritos a este Grupo profesional se dividen en técnicos comerciales o jefes de proyecto.
 - Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este Grupo profesional se caracterizan, o bien por tener un equipo de trabajo a su cargo (en un estadio organizativo menor que los trabajadores/puestos encuadrables del Grupo II), o bien por poseer un gran dominio técnico del producto para el desarrollo de un proyecto, o bien por poseer un conocimiento amplio de un área de negocio.
 - Poseen formación superior o media.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- T. administración.
- T. comercial.
- E. producción.
- T. calidad.
- E. aprovisionamientos.
- E. expediciones.
- R. compras procesos industriales.
- T. servicio técnico.
- T. comercial/diseño.
- E. fabricación prototipos.
- Jefe proyecto (Ingeniería producto).
- Coordinador producción junior.
- T. I+D senior.

Grupo profesional Técnicos II (nivel/grupo IV).

Criterios generales:

Este Grupo profesional se puede subclasificar en dos grupos en función del grado de conocimientos técnicos necesarios para la ocupación y desarrollo de determinados puestos de trabajos.

Grupo IV A.

Los puestos de trabajo encuadrables en este grupo profesional se caracterizan principalmente por lo siguiente:

- Son operarios de fábrica que poseen conocimientos técnicos específicos en un área de trabajo determinada. Así, serán puestos de trabajo encuadrables en este Grupo aquellos que requieran conocimientos específicos de soldadura y cobre, conocimientos de frío o conocimientos de electrónico.

• El encuadramiento de determinados puestos de trabajo en el Grupo IV A requerirá que la cualificación específica esté directamente relacionada con las líneas de negocio principales de la empresa, y no con tareas auxiliares o residuales que no constituyan el núcleo de la actividad de la empresa.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- * Operario producción Cadena Geotermia.

Actualmente no están incluidos en este subgrupo A ninguno de los integrantes de las plantillas de las empresas señaladas en el artículo 1 de este Convenio. En todo caso, la promoción a este subgrupo requerirá la prestación de servicios previa en el Grupo IV B durante al menos un año como trabajador con contrato de carácter indefinido.

Grupo IV B.

Los puestos de trabajo encuadrables en este grupo se caracterizan principalmente por lo siguiente:

• Son operarios de fábrica que no poseen necesariamente conocimientos técnicos específicos o una cualificación determinada para el desempeño de un puesto de trabajo que esté directamente relacionada con las líneas de negocio principales de la empresa.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- Operario producción cadena aire.
- Operario producción cadena agua.
- Operario aprovisionamientos.
- Operario expediciones.
- Operario recuperación producto.
- Operario mantenimiento instalaciones.
- Operario I+D.
- Instaladores.

Grupo profesional Técnicos III (nivel/grupo V).

Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo encuadrables en este grupo profesional serán aquéllos operarios de fábrica sin experiencia y de reciente incorporación a la empresa.

Realizan tareas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo:

- Operarios producción sin experiencia.

Se limita el tiempo máximo de permanencia en este Grupo profesional a 9 meses.

Asimismo, los trabajadores que ingresen de nuevo en la empresa y que ya hubieran estado contratados con anterioridad en la misma e incluidos en este grupo profesional V, no estarán de nuevo sujetos a la inclusión en este grupo profesional siempre y cuando sean contratados para realizar una actividad correspondiente al mismo proceso productivo de la contratación inicial.

CAPÍTULO II

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 13. *Movilidad funcional y Trabajos de distinto grupo profesional.*

Durante la vigencia del presente Convenio y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Desplazamientos.*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual –ya sea en territorio español o en las plantas que las empresas adscritas al presente Convenio tengan en el país vecino (Portugal) y en todo caso el que se encuentre en un radio de 250 km. de la sede social de la empresa, o viajes comerciales– por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar por escrito a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

1. De tres a quince días, tres días laborables.
2. De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
3. De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
4. Más de noventa días, diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos nacionales o internacionales, que impliquen la necesidad de pernoctar fuera del domicilio habitual, percibirán las siguientes cantidades:

- Desplazamientos internacionales.
 - El Departamento Comercial (desplazamientos en misiones comerciales, ferias): 40 euros/día + dieta (previa justificación con tickets de comida, alojamiento y/o medios de transporte).
 - El Departamento Compras: 40 euros/día + dieta (previa justificación con tickets de comida, alojamiento y/o medios de transporte).
 - Los Departamentos Industriales: 40 euros/día + dieta (previa justificación con tickets de comida, alojamiento y/o medios de transporte).
 - Departamento I+D: 40 euros/día + dieta (previa justificación con tickets de comida, alojamiento y/o medios de transporte).
 - Departamento Administración: 40 euros/día + dieta (previa justificación con tickets de comida, alojamiento y/o medios de transporte).

Cuando en estos desplazamientos internacionales se realicen labores de montaje, o desmontaje o reparación que impliquen la realización de horas extraordinarias, los trabajadores percibirán, en lugar de los 40 euros indicados con anterioridad, la compensación que en concepto de horas extraordinarias corresponda por Convenio conforme al Grupo profesional al que pertenezcan, así como las dietas que correspondieran.

- Estancias en el extranjero por tiempo igual o superior a 20 días: 50 euros/día + dieta (previa justificación con tickets de comidas, alojamiento y/o medios de transporte).

- Desplazamientos nacionales (España y Norte de Portugal hasta un radio de 200 km):

- Dieta con pernocta: 55 euros /día.
- Dieta sin pernocta fuera de casa: 16 euros/día.
- En aquellos supuestos en que, con carácter excepcional, se excedan los importes establecidos anteriormente, dicho exceso será abonado por la empresa siempre que por parte del trabajador se presente la correspondiente justificación.
- Cuando en estos desplazamientos nacionales se realicen labores de montaje, desmontaje o reparación que conlleven la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán conforme a lo dispuesto en este Convenio y según el Grupo profesional al que pertenezcan, así como las dietas que correspondieran.

Estos desplazamientos temporales se podrán efectuar por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Artículo 15. *Traslado.*

Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa –ya sea en territorio español o en las plantas que las empresas adscritas al presente Convenio tengan en el extranjero– distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del ET.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

TÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente Convenio de Grupo la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.776 horas.

La jornada semanal en las empresas adscritas al presente Convenio será de lunes a viernes con los descansos semanales y diarios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Para el año 2014 ya ha sido acordado el Calendario anual, que se adjunta al texto del presente Convenio.

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2014, las empresas elaborarán y negociarán con la representación legal de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores, el Calendario laboral para el año 2015.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos de Convenio durante toda la vigencia del mismo.

El tiempo de bocadillo será considerado como tiempo de trabajo efectivo, dicho espacio de tiempo será de 20 minutos.

Distribución irregular de la jornada.

Las empresas afectadas por este Convenio de Grupo podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución irregular de la jornada es una herramienta de adaptación concreta de la jornada, las variaciones de los niveles de actividad y la seguridad de los trabajadores/as.

Los firmantes del presente Convenio de Grupo acuerdan que en el ámbito de cada una de las empresas adscritas al mismo podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año el 5 % de la jornada de trabajo o lo que es lo mismo, 88 horas.

Esta flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo se define como aquellos períodos laborables comprendidos en el correspondiente calendario laboral en los que la empresa, por necesidades organizativas y/o productivas, deba trabajar, en más o en menos, respecto a la jornada establecida. Ello significa que en un momento determinado, la empresa y los trabajadores/as pueden ser deudores o acreedores de tiempo de trabajo, ya sea en días u horas.

Se respetarán los descansos mínimos fijados en la Ley.

La distribución irregular de la jornada podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual, que nunca podría exceder de 1776 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

Los preavisos, a efectos de las preceptivas comunicaciones de distribución irregular de la jornada, serán, como mínimo y en todo caso, de 5 días. El trabajador deberá conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular con el indicado preaviso mínimo.

En cuanto a la compensación a los trabajadores como consecuencia de la utilización de la distribución irregular, se prevé la posibilidad de combinar la compensación con descanso con la compensación económica, a solicitud del trabajador afectado.

La compensación, ya sea en descanso o económica, se realizará con el criterio establecido en el artículo 17 de este convenio.

Los días objeto de compensación serán solicitados por los trabajadores y la empresa se compromete a dar contestación al trabajador en el plazo máximo de 48 horas, pudiendo proponer días alternativos de compensación solamente en aquellos casos concretos en los que se justifique por la empresa la imposibilidad de concesión en el día/s solicitado/s por cuestiones organizativas o productivas.

La contestación emitida por la empresa tendrá carácter vinculante y se hará en el plazo más breve de tiempo posible.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación como horas extraordinarias.

Las prolongaciones de jornada consecuencia de la distribución irregular no podrán ser de aplicación a los trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazos o períodos de lactancia, así como en cualquiera de los supuestos de guardia y custodia de menores que contemple la Ley.

Para la utilización de la distribución irregular de jornada en sábado, se tendrá en consideración prioritariamente los trabajadores voluntarios. En el caso de que no hubiera personal voluntario suficiente y las necesidades productivas y/o organizativas de la

empresa lo requirieran, la empresa podrá acudir a personal no voluntario de la plantilla en función de las previsiones de trabajo, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y supuestos de fuerza mayor, en los términos descritos a continuación:

- Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente; ausencias imprevistas; las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno; las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se compensarán bien en abono dinerario, bien con tiempo equivalente de descanso retribuido, tal y como establece el convenio.

- Los valores son los que a continuación se indican:

- Nivel III:

- De lunes a viernes: 10 euros/hora.
- Fin de semana: 11 euros/hora.

- Nivel IV:

- De lunes a viernes: 8,67 euros/hora.
- Fin de semana: 9 euros/hora.

- Nivel V:

- De lunes a viernes: 8,67 euros/hora.
- Fin de semana: 9 euros/hora.

La compensación en tiempo de descanso será de 1,25 horas por cada hora extraordinaria de lunes a viernes, y de 1,75 horas por cada hora extraordinaria de sábados o festivos. También se podría compensar con 50% en tiempo y 50% retribuido según valor de la hora extra.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio de Grupo será de treinta días naturales.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, al menos con tres meses de anticipación a la fecha de su disfrute.

Salvo pacto en contrario suscrito por ambas partes, queda excluido del disfrute de vacaciones el período comprendido entre el mes de septiembre y el mes de febrero, toda vez que coincide con la mayor actividad productiva de las empresas.

Fuera del anterior período y en la medida en que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores podrán plantear las fechas de disfrute de su período vacacional, incluyendo su disfrute en fechas ininterrumpidas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

TÍTULO V

Licencias

Artículo 19. *Licencias.*

En materia de licencias, el presente Convenio se adhiere a lo dispuesto en el Anexo II del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013. Asimismo, se incluye un anexo III en el presente Convenio.

TÍTULO VI

Política salarial

Artículo 20. *Estructura salarial.*

La retribución salarial del personal comprendido en este Convenio de Grupo estará constituida por salario base (SB) y plus de toxicidad.

El personal que con anterioridad al Convenio viniese disfrutando de condiciones salariales más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, que las que aquí se establecen, deberán conservarlas.

Las denominaciones actuales existentes en las empresas adscritas al presente Convenio de Grupo para los diversos conceptos salariales que se devengan a sus trabajadores deberán ajustarse a lo aquí pactado.

Plus de toxicidad.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente tóxicas, se les abonará un plus de 3,7 euros por día efectivo de trabajo.

La relación de actividades, y en consecuencia de puestos de trabajo, que conlleven la manipulación y/o exposición a productos químicos será determinado en cada momento por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas adscritas al presente Convenio.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional toxicidad, dejará de abonarse el indicado plus de toxicidad, no teniendo por tanto el carácter consolidable, quedando garantizado en todo caso que ningún trabajador perciba una retribución inferior al SMG referido en el siguiente artículo.

Artículo 21. Salario Mínimo Garantizado por Grupos Profesionales.

El SMG estará constituido por el salario base.

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

Se establece para el año 2014 la siguiente tabla de Salario Mínimo Garantizado (SMG).

Ningún trabajador percibirá una cuantía inferior al SMG indicado en la siguiente tabla.

Grupos profesionales	SMG anual	N.º Pagas/año
Grupo profesional Directores (Nivel I).	23.200 €	16
Grupo profesional Cuadros (Nivel II).	20.000 €	16
Grupo profesional Técnicos I (Nivel III).	17.500 €	16
Grupo profesional Técnicos II (Nivel IV).	15.404 € y 15.724 € (Nivel IV A)	16
Grupo profesional Técnicos III (Nivel V).	14.560 €	16

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, mantendrá se derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, en marzo, junio, septiembre y diciembre.

El período de devengo de cada una de ellas, será trimestral.

Artículo 23. Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras. En caso de que la empresa pretenda modificar la modalidad de pago a sus trabajadores, deberá comunicarlo previamente a los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

Incapacidad Temporal.

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común, accidente y riesgo durante el embarazo debidamente justificados, las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el importe íntegro del salario base de cada trabajador.

Complemento de antigüedad Vapormatra.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no se devengarán en concepto de complemento de antigüedad nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que hubieran devengado el cuatrienio correspondiente a 31 de diciembre de 2013, lo percibirán, si bien no se seguirán generando nuevos derechos tal y como se establece en el párrafo precedente.

Los trabajadores afectados serán únicamente los adscritos a Vapormatra puesto que son los únicos que tenían incorporado en su estructura retributiva un complemento de antigüedad.

Artículo 24. *Cláusula de desvinculación.*

Sin perjuicio de la vigencia en el ámbito del presente convenio de lo regulado en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se procede a establecer una cláusula de desvinculación que conduzca al desarrollo de medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirija a favorecer e incentivar la flexibilidad interna en las empresas como medida alternativa a la destrucción de empleo y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas que se llevarán a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva, todo ello dentro del marco legal establecido, de las siguientes materias reguladas en el presente convenio colectivo:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario, distribución de la jornada.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 29 del E.T.
- f) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Para iniciar el proceso de desvinculación, la empresa debe acreditar que existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo:

- I. Económicas: Descensos en términos reales de facturación o resultado negativo en el último ejercicio.
- II. Técnicas: Cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- III. Organizativas: Cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- IV. Productivas: Cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial, ambas partes acuerdan que, los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio serán respetados y solamente podrán ser inaplicados, en todo o en parte, los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

Para estos efectos, ambas partes acuerdan someterse a las siguientes normas de procedimiento:

- La empresa deberá formular por escrito a los representantes de los trabajadores su voluntad de acogerse a la cláusula de desvinculación. En el caso de que se solicite por razones económicas, esta solicitud deberá comunicarse antes del transcurso de los cuatro primeros meses del año fiscal en el que se pretende aplicar la suspensión del incremento salarial previsto.
- En un plazo máximo de 15 días naturales siguientes a la comunicación anterior, la dirección de la empresa le entregará a los representantes legales de los trabajadores la documentación que avale y justifique su solicitud. En caso de tratarse causas económicas la documentación incluirá obligatoriamente una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, y el balance y cuenta de resultados del ejercicio económico anterior de todas las empresas del grupo.

- A la vista de la documentación aportada, los representantes legales de los trabajadores emitirán el informe correspondiente, que podrá ser o no de aceptación de dicha decisión.

- En caso de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se negociarán las materias y condiciones correspondientes al periodo de desvinculación.

- El contenido del acuerdo debe determinar obligatoriamente con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a las empresas, el plazo de aplicación de las nuevas condiciones, que en ningún caso podrá exceder la vigencia del Convenio, y en caso de tratarse de los incrementos salariales pactados la recuperación futura de la pérdida salarial negociada.

- Finalizado el período de desvinculación, la empresa se obliga a proceder inmediatamente a la aplicación del Convenio en todas las materias que éste regula.

Artículo 25. *Incrementos salariales y Cláusula de Revisión Salarial.*

El incremento salarial a tablas el año 2015 será del 0,5 %.Anexar tabla (en Anexo II).

El incremento salarial pactado para el año 2015 del 0,5 % se aplicará a todos los trabajadores sobre el salario que vengán percibiendo a 31 de diciembre de 2014.

Con efectos desde el 1 de enero de 2016 y sin que tenga carácter retroactivo, se efectuará una revisión salarial consistente en aplicar a las tablas en vigor del 2015, la media resultante del IPC real del año 2014 y el IPC real del año 2015. Esta revisión será aplicable a todos los trabajadores con independencia de sus condiciones salariales.

Artículo 26. *Indemnizaciones.*

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

- Garantías básicas de fallecimiento:
 - Fallecimiento por accidente (ámbito 24 horas): 20.000 euros.
 - Fallecimiento por accidente de circulación (ámbito 24 horas): 20.000 euros.
- Garantías básicas de incapacidad:
 - Gran invalidez (ámbito 24 horas): 20.000 euros.
 - Incapacidad permanente absoluta (ámbito 24 horas): 20.000 euros.
 - Incapacidad permanente total (ámbito 24 horas): 20.000 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en su caso de fallecimiento, por orden preferente y excluyente: 1.º cónyuge no separado legalmente; 2.º hijos; 3.º padres; 4.º herederos legales.

Las indemnizaciones previstas en este artículo tienen naturaleza civil y ambas partes así lo reconocen.

TÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 27. *Faltas y sanciones.*

El presente convenio se remite en esta materia al régimen disciplinario establecido en los artículos 81 a 85 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013.

TÍTULO VIII

De la representación colectiva de los trabajadores*Representación Unitaria*

El presente Convenio se remite en esta materia a lo establecido en el Título IX del IV Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera 2012-2013.

TÍTULO IX

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivosArtículo 28. *Preámbulo.*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos comprenderán las siguientes alternativas:

- Mediación.
- Arbitraje.

El presente Convenio se remite a lo dispuesto en esta materia en los artículos 108 a 112 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera, 2012-2013.

TÍTULO X

Seguridad y salud laboralArtículo 29. *Seguridad y salud.*

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, el presente Convenio se remite a lo establecido en el Capítulo I del Título X del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013.

En cualquier caso, será de aplicación toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

ANEXO I

Tabla de grupos profesionales

Nivel	Grupo	Puesto
Nivel I Directores	Grupo I	R. Comercial Senior.
		D. Industrial.
		D. Compras.
		D. Administración.

Nivel	Grupo	Puesto
Nivel II Cuadros	Grupo II	Controler.
		R. Compras Vida Serie.
		R. Comercial Junior.
		Ingeniero desarrollo Producto (I+D).
		R. Producción.
		R. Calidad.
		R. Logística.
		R. Compras vida serie.
		R. Proyectos I+D.
		R. Servicio Técnico.
Nivel III Técnicos I	Grupo III	Técnico Administración.
		Técnico Comercial.
		Técnico Comercial / Diseño.
		Responsable Compras Procesos Industriales.
		Coordinador Producción Junior.
		Encargado Producción.
		Adjunto Responsable Logística.
		Ingeniero Calidad.
		Técnico Calidad.
		Encargado Aprovisionamientos.
		Encargado Expediciones.
		Técnico Servicio Técnico.
		Encargado Fabricación Prototipos.
		Jefe Proyecto (Ingeniería Producto).
		E. Tienda (Vapormatra).
Comercial (Vapormatra).		
Técnico I+D senior (Electrónico, Frigorista).		
Nivel IV Técnicos II	Grupo IV A	Operario producción Cadena Geotermia.
	Grupo IV B	Operario Producción Cadena Aire.
		Operario producción Cadena Agua.
		Operario aprovisionamientos.
		Operario expediciones.
		Mantenedor (servicio técnico Vapormatra).
		Operario Mantenimiento Instalaciones.
		Operario I+D.
		Operario recuperación producto.
		Instaladores (Vapormatra).
Operarios Producción sin experiencia.		
Nivel V Técnicos III	Grupo V	

ANEXO II

Tablas salariales

Grupos profesionales	SMG anual (2014)	SMG anual (2015)	N.º pagas/año
Grupo profesional Directores (Nivel I)	23.200 €	23.316 €	16
Grupo profesional Cuadros (Nivel II)	20.000 €	20.100 €	16
Grupo profesional Técnicos I (Nivel III)	17.500 €	17587,5 €	16
Grupo profesional Técnicos II (Nivel IV)	15.404 € Y 15.724 € (Nivel/Grupo IV A)	15.481,02 € y 15.802,62 € (Nivel/ Grupo IV A)	16
Grupo profesional Técnicos III (Nivel V)	14.560 €	14.632,8 €	16

ANEXO III

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Justificantes
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos (*).	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Justificante médico que acredite el hecho.
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	Justificante médico que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Documento que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo a adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la hora.	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta los nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora, reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 ET).	Tres días laborables.	
Matrimonio de hijo, padre o madre.	Un día natural.	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de los trabajadores.	El establecido en la norma.	El que proceda.
Renovación del DNI.	El tiempo indispensable.	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.	El tiempo indispensable.	

- Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.
- (*) Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado médico expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.