

Otros conceptos:

	2007	2008	
Cpto. Puesto Trabajo .....	1.794,98	1.857,81	€ anuales.
Ayuda Natalidad .....	157,78	163,30	
Ayuda Nupcialidad .....	381,65	395,00	
Ayuda Defunción .....	250,52	259,29	
Ayuda Mínusválido .....	179,52	185,81	€ mensuales.
Plus Nocturnidad .....	20,00	20,70	€ diarios.
Plus Distancia .....	56,93	58,92	€ mensuales.
Suplido Mantenc. (día laboral).	9,00	9,00	€ por día trabajado.
Cto. Opción Pensión .....	68,3	70,7	€ mensuales.

**16197** RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Inter Bon, SA para los años 2007-2010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Inter Bon, SA para los años 2007-2010 (Código de Convenio n.º 9010682) que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

**CONVENIO COLECTIVO INTER BON, S.A., AÑOS 2007-2010**

**CAPÍTULO I**

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación para la empresa Inter Bon, S.A., en su centro de trabajo de fabricación de tablero y recubrimientos de Burgos y en todas las Delegaciones Comerciales del territorio nacional.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Inter Bon, S.A. en su centro de trabajo de fabricación de tablero y recubrimientos y en todas las Delegaciones Comerciales del territorio nacional.

Artículo 3.º *Vigencia y duración.*

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de la firma del mismo y su carácter será retroactivo desde el día 1 de enero de 2007, finalizando el 31 de diciembre de 2010.

Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando, no obstante, el mismo en sus propios términos hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Artículo 4.º *Partes contratantes.*

Son partes contratantes la empresa Inter Bon, S.A. y el Comité de Empresa del centro de trabajo de fabricación de tablero y recubrimientos de Burgos de Inter Bon, S.A.

Artículo 5.º *Denuncias.*

De acuerdo entre las partes el convenio queda denunciado a la fecha de su caducidad, 31 de diciembre de 2010. Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando en los términos establecidos en el artículo tercero.

**CAPÍTULO II**

**Regulación salarial**

Artículo 6.º *Incremento salarial.*

Para el presente año 2007, los salarios base día/mes y pluses, serán los que figuran en las tablas salariales que se unen al convenio como anexo I. Las citadas tablas resultan de aplicar, a los salarios base día/mes del año 2006, una vez efectuada la correspondiente revisión salarial, un 2,5% de incremento.

Para los años 2008, 2009 y 2010, se aplicará a los salarios día/mes y pluses del año anterior un incremento del 2,5% una vez efectuada la correspondiente revisión salarial. En caso de que el IPC previsto para estos años fuese superior al porcentaje citado, se aplicaría el IPC previsto.

Artículo 7.º *Revisión salarial.*

Para el año 2007: Tan pronto se constate oficialmente el Índice de Precios al Consumo real acumulado (I.P.C. real) al 31 de diciembre de dicho año, se efectuará una revisión de las tablas salariales (salario día/mes), de modo que se garantice un incremento retributivo igual al I.P.C. real más 0,75%.

Para los años 2008 2009 y 2010: Tan pronto se constate oficialmente el I.P.C. real acumulado al 31 de diciembre de cada una de las anualidades, se efectuará una revisión de las tablas salariales (salario día/mes), de modo que se garantice un incremento retributivo igual al I.P.C. real más 0,75%.

Los criterios de revisión de los Pluses y Pagas Extraordinarias se especifican en su artículo correspondiente. Dicha revisión se realizará tan pronto se constate oficialmente el I.P.C. real acumulado de cada año.

Artículo 8.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal de la plantilla recibirá tres pagas extraordinarias:

Una antes del 30 de abril, denominada «Paga de Convenio», cuyo importe para el año 2007 será de 1.200 €. A esta paga, para los años 2008, 2009 y 2010, se le aplicará el mismo incremento y revisión que para el salario día/mes.

Otra antes del 30 de junio, denominada «Paga de Verano», que consiste en 30 días de salario, más incentivos, antigüedad y compensaciones.

Otra antes del 15 de diciembre, denominada «Paga de Navidad», que consiste en 30 días de salario, más incentivos, antigüedad y compensaciones.

Artículo 9.º *Antigüedad.*

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devenga por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha, dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/trabajadora como complemento personal bajo el concepto «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable, calculada al 1% por cada año generado a la fecha mencionada.

Premio por Servicios Prestados: A todo trabajador/trabajadora que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa le será entregado un reloj de oro, adaptándose su valor a los precios del mercado.

Artículo 10.º *Plus de 4.º turno.*

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este plus resultará de aplicar al plus del año inmediato anterior un incremento del IPC real.

Se abonará en catorce pagas para los que lo hacen y en doce para los que no lo hacen y lo tienen consolidado a tenor de lo previsto en el artículo 23 del Convenio.

El plus de 4.º turno en catorce pagas solo lo percibirán aquellos trabajadores que lo hayan realizado durante todo el año natural, no obstante los trabajadores que no hayan completado el año natural realizando el 4.º turno, se les abonará la parte proporcional a los días que hayan estado en esta situación en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

El plus de tres, dos y turno partido será el 20 % del plus de 4.º turno en doce pagas, para el 2008, 2009 y 2010 el mismo porcentaje sobre el plus de 4.º turno que corresponda a cada año. La percepción de este Plus se limitará a aquellas categorías recogidas actualmente en convenio, no tendrá carácter consolidable y no será acumulable a cualquier otra retribución por turnicidad. En las categorías de Ingenieros, Ingenieros Técnicos y Jefes se limitará a aquellos trabajadores cuya retribución venga determinada por las tablas salariales del Convenio, y en la categoría de Encar-

gado, no tendrán derecho aquellos que dentro de su sistema de retribución especial tengan incluido el plus de cuarto turno.

Se entenderá por turnos los ya establecidos de mañana, tarde, noche y jornada partida realizados de lunes a viernes.

#### Artículo 11.º *Plus de sábados y domingos.*

Todo trabajador/trabajadora que realice su jornada ordinaria de trabajo coincidiendo con sábado y/o domingo, percibirá un plus, para el año 2007, de 17 € por cada sábado y 17 € por cada domingo trabajado (desde las 06:00 AM del sábado hasta las 06:00 AM del lunes). El mismo criterio se seguirá para los años 2008, 2009 y 2010, con los siguientes importes:

Para el año 2008 de 18 €.

Para el año 2009 de 19 €.

Para el año 2010 de 20 €.

El plus de sábados y domingos no tendrá carácter consolidable y no será acumulable a la retribución por festivo establecida en el artículo 13 de este convenio.

#### Artículo 12.º *Nocturnidad.*

El plus de nocturnidad se abonará al 35 por 100 del salario, más incentivos y antigüedad, por jornada de trabajo nocturno.

#### Artículo 13.º *Plus festivos.*

Se establece un plus por cada día que se trabaje y que tenga carácter de festivo. Los domingos no se consideran como festivos.

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se aplicará el mismo incremento y revisión que para el salario día/mes.

Se establece el plus de festivo especial, que resultará de incrementar al Plus Festivo un 20%. A este plus tendrán derecho los trabajadores que por su jornada ordinaria les corresponda trabajar los días 1 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto, 24 de diciembre (turno de noche), 25 de diciembre y 31 de diciembre (turno de noche), y todos aquellos festivos que por acuerdo entre las partes se fijen en calendario como parada real del centro de trabajo.

Se entiende por día de trabajo festivo las veinticuatro horas comprendidas entre las 06:00 AM y las 06:00 AM. del día siguiente.

#### Artículo 14.º *Puntualidad.*

Se establece un plus para aquellos trabajadores que no tengan ningún retraso en la hora de entrada al puesto de trabajo durante el mes. Con una falta de puntualidad al mes se pierde el 30 por 100, con dos faltas el 60 por 100 y con tres faltas no se cobra.

Ningún trabajador/trabajadora puede cobrar este plus más de once meses al año.

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se aplicará el mismo incremento y revisión que para el salario día/mes.

#### Artículo 15.º *Transporte.*

La empresa está obligada a facilitar medio de transporte a todos los trabajadores para su incorporación al centro de trabajo.

Al personal que no puede utilizar el transporte colectivo, bien por tener su residencia fijada fuera del municipio de Burgos o por tenerla en alguno de los barrios que se detallan a continuación: Villafría, Cótar, Cortes, Villagonzalo Arenas, Villalondejar y Villatoro, y cuya retribución venga determinada por las tablas salariales del Convenio, les será abonado un plus denominado «Locomoción». Este plus no tendrá carácter consolidable.

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se aplicará el mismo incremento y revisión que para el salario día/mes.

La Comisión Paritaria de este convenio será la encargada de actualizar las zonas y barrios cuya residencia en los mismos genere el derecho a percibir dicho plus.

La Representación Social se compromete a estudiar el nuevo itinerario para la línea de fines de semana y festivos y de no ser viable, la representación de la empresa se compromete a poner una segunda línea de autobuses los fines de semana.

#### Artículo 16.º *Dietas.*

Para el año 2007 se abonará por dieta completa 60 euros y media dieta 30 euros. Los gastos de viaje serán por cuenta de la empresa.

Para los años 2008, 2009 y 2010, se aplicará el mismo incremento y revisión que para el salario día/mes.

#### Artículo 17.º *Cubrebajas.*

Se establece un plus para aquellos trabajadores que presten sus servicios para cubrir las ausencias derivadas de incapacidad temporal, ausencias sindicales, permisos, etc. consistente en un 8% sobre el salario base, incentivos y antigüedad.

#### Artículo 18.º *Corretornos.*

Se denomina Corretornos a aquellos trabajadores que presten un servicio por incremento de días de trabajo sobre la jornada ordinaria. Su categoría y remuneración será la del puesto más alto que ocupen.

Se establece un plus para aquellos trabajadores que presten sus servicios como corretornos, consistente en un 4% sobre el salario base, incentivos y antigüedad. Este plus no tendrá carácter consolidable y no es acumulable al de Cubrebajas.

#### Artículo 19.º *Jubilación, invalidez y fallecimiento.*

Cuando un trabajador/trabajadora cese en la empresa por jubilación o bien por acuerdo entre las partes, percibirá una gratificación de acuerdo con la escala siguiente:

A los 65, 64 y 63 años: Tres mensualidades.

A los 62 años: Cuatro mensualidades.

A los 61 años: Cinco mensualidades.

A los 60 años: Seis mensualidades.

En caso de jubilación parcial, esta gratificación se generará cuando la jubilación sea total.

En los supuestos de cese por invalidez o fallecimiento, la gratificación será de cuatro mensualidades.

A partir de los 60 años y cuando exista acuerdo entre las partes, se aplicará la jubilación parcial conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, del 31 de octubre y demás legislación vigente. En todo caso, la aplicación de la jubilación parcial se acomodará en cada momento a la normativa en vigor.

Durante la vigencia de este convenio, la Representación Social y la Representación de la Empresa acuerdan aplicar la jubilación parcial a todo trabajador/trabajadora que tenga 62 años cumplidos y que lo solicite con seis meses de antelación a la fecha en que quiera hacer efectiva la jubilación parcial.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 20.º *Jornada laboral.*

Para el año 2007, 2008, 2009 y 2010 la jornada laboral se fija en 1.744 horas, garantizándose que durante la vigencia de este convenio se mantendrá el diferencial con las 1.760 h. que actualmente tiene el Convenio Estatal de la Madera.

Para garantizar este diferencial, toda reducción de horas en el Convenio Estatal, se reflejará en este convenio en jornadas completas de libre disposición. La primera reducción de jornada completa se aplicará cuando en el Convenio Estatal se reduzcan las primeras 4 horas.

Tras la aplicación de la reducción de una jornada de trabajo completa de libre disposición, la Dirección de la Empresa, por razones organizativas y previa consulta a los representantes de los trabajadores, se reserva el derecho de fijar en los calendarios todas las horas que se hayan reducido en el Convenio Estatal de la Madera.

La regulación de estas jornadas de libre disposición será pactada, bajo el espíritu de no ocasionar pérdidas de producción, entre la representación de la empresa y la representación social.

Los 15 minutos de bocadillo serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Se acuerda que el personal en régimen de turno partido de fábrica, durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el horario de lunes a jueves será en turno partido y los viernes en horario continuado.

#### Artículo 21.º *Vacaciones.*

Las vacaciones oficiales quedan fijadas para todos los trabajadores en 25 días naturales en agosto y cinco días en Navidad, que se reflejarán en los calendarios anuales.

Los trabajadores cuyo disfrute no coincida con el de los calendarios o vacaciones generales, conocerán con dos meses de antelación, como mínimo, la fecha de su disfrute, preferentemente en periodo estival.

Al trabajador/trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) al comienzo del disfrute de sus vacaciones, éstas no se computarán hasta que el trabajador/trabajadora sea dado de alta. Cuando éste supuesto se dé a final de año, el trabajador/trabajadora que sea dado de alta dentro del primer trimestre del año siguiente, tendrá

derecho al disfrute de las vacaciones de Navidad dentro de dicho periodo, si el alta se produjese a partir del primero de abril, perdería el derecho a su disfrute.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador/trabajadora cause baja por IT motivada por la práctica de intervención quirúrgica o por su hospitalización, hasta pasar a la situación de alta.

La retribución por vacaciones comprenderá el promedio de las retribuciones salariales percibidas durante el primer trimestre natural anterior al disfrute a excepción las horas extraordinarias, plus de sábados y domingos y gratificaciones.

#### Artículo 22.º *Calendarios.*

Los calendarios para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 se entregarán a todos los trabajadores, antes del 15 de diciembre del año anterior, debidamente firmados y sellados por ambas partes, ampliando el período para una posible modificación, por razones justificadas y por acuerdo entre ambas partes (R. E. Y R. S.), hasta el 31 de mayo del año al que corresponda el calendario.

A cada trabajador/trabajadora se le asignará su calendario.

Todos los calendarios serán comunicados al Comité de Empresa, previamente a su aplicación.

Para la realización de los calendarios, una vez se conozcan los festivos autonómicos y locales, la empresa entregará su propuesta a los miembros de la Comisión de Calendarios. Esta Comisión se reunirá para estudiar las diferentes propuestas, como fecha límite la primera semana de diciembre.

Los miembros de la Comisión de Calendarios son los siguientes:

Por la parte Empresarial:

Don Raúl Alonso Padrones.  
Doña Carmen Cors Hidalgo.  
Doña Laura Cámara Bartolomé.

Por la parte Social:

Don Juan M. Moreno Cabezas.  
Don Gerardo López Royuela.  
Don Alfonso de la Hera Blanco.  
Don José Miguel Fuente Martínez.

#### Artículo 23.º *Ordenación y organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Las partes firmantes están de acuerdo que cuando existan razones justificadas para alterar los cambios de régimen de trabajo, secciones, turnos y horarios, se podrá llevar a cabo previa consulta a los representantes de los trabajadores, sin tener que solicitar resolución o intervención del organismo correspondiente en la materia, salvo en los casos de expedientes de regulación de empleo que afecten al despido.

Si se produjeran cambios de régimen relacionados en el párrafo anterior, éstos no afectarán a la remuneración económica del trabajador/trabajadora a excepción de los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir del 30 de septiembre de 1996, que consolidarán sus derechos a partir del año en dicho régimen de trabajo, aunque sea en períodos acumulables discontinuos.

#### Artículo 24.º *Permisos y licencias.*

El trabajador/trabajadora, previo aviso por escrito y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala.

En caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros, tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

En caso de fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

En caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros, tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

En caso de enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos, dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

En los casos de permiso por «enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos» y «enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos», el permiso se genera en la fecha que sucede el hecho.

Los días de permiso generados serán los laborables que por calendario correspondieran trabajar en la fecha que dio origen al permiso.

Los días que correspondan de permiso, deberán ser utilizados de forma ininterrumpida dentro de los diez siguientes a la fecha en que se genera el mismo.

En casos de enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, suegros y hermanos, el hecho causante se considerará o la fecha del ingreso o la de intervención quirúrgica si la hubiere, debiéndose optar por una sola causa, de tal forma que si se ha utilizado el permiso por ingreso hospitalario y durante este ingreso sobreviene una intervención quirúrgica, este hecho no da derecho a un nuevo permiso. En caso de optar por intervención quirúrgica, si esta no se llevara a cabo, se perderá el derecho a este permiso. En estos supuestos no será de aplicación el cuadro anterior.

En caso intervención quirúrgica no hospitalaria que precise reposo domiciliario (debiendo constar esta circunstancia en el documento que justifique el permiso), de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

En caso de nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

El tiempo preciso empleado en acudir a los Servicios Médicos de la Seguridad Social. Dentro de los medios disponibles, la empresa facilitará medio de transporte.

El tiempo necesario para acompañar al cónyuge e hijos a médicos especialistas, con un máximo anual de 8 horas. En caso de que suponga desplazamiento a otra provincia, será de 16 horas más.

Todos los permisos y licencias deberán ser solicitados, por escrito con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de 24 horas siempre que sea posible. Entendiendo, que dado que el permiso se genera en la fecha del hecho causante, de no solicitarle cuando se produce, se pierde este derecho.

En caso de matrimonio del trabajador/trabajadora, quince días naturales. Este permiso deberá ser solicitado a su Jefe inmediato con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de 1 mes.

En caso de cambio de domicilio habitual, un día laborable. Este permiso deberá ser solicitado a su Jefe inmediato con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de siete días.

En caso de matrimonio de padres e hijos, un día de permiso retribuido. Este permiso deberá ser solicitado a su Jefe inmediato con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de 15 días.

Se crean como nuevos los siguientes permisos:

En caso de matrimonio de hermanos/hermanas, un día de permiso retribuido. Este permiso deberá ser solicitado a su Jefe inmediato con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de 15 días.

En caso de trabajadores a turno partido, el tiempo indispensable para la renovación del DNI o pasaporte. Este permiso deberá ser solicitado a su Jefe inmediato con anterioridad a su disfrute, con una antelación mínima de 3 días.

El derecho a estos nuevos permisos coincidirá con la fecha de la firma de este convenio, no teniendo por tanto efectos retroactivos.

Lactancia. Podrá optar por:

Ausencia de una hora o fracciones de media hora, o Reducción de jornada en media hora, o

Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de días completos de permiso retribuido, computándose al efecto las horas de permiso que hubiera podido disfrutar desde su reincorporación al puesto de trabajo, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

Todo trabajador/trabajadora dispondrá de tres días dentro del año en curso de permiso no retribuido para los supuestos no recogidos anteriormente, siempre y cuando se notifique, a su Jefe inmediato, con cuarenta y ocho horas de antelación.

En los apartados que se correspondan, tendrán los mismos derechos las Parejas de Hecho legalmente reconocidas; a tal efecto, la situación de convivencia se acreditará mediante certificación expedida por el organismo público a quien corresponda la gestión del censo de parejas de hecho. En lo relativo al permiso por matrimonio se tendrá derecho a su disfrute en una sola ocasión; solo se generará nuevamente el derecho a este permiso cuando el trabajador/trabajadora contraiga matrimonio civil con otra persona diferente a la que dio lugar el primer permiso.

Todo permiso deberá contar con la debida justificación documental, fehaciente y suficiente, que aportará el interesado en el plazo de los tres días laborables siguientes a su reincorporación al puesto de trabajo.

Los permisos y licencias son los reflejados en el anexo II del presente convenio.

## CAPÍTULO IV

**Salud laboral-social**Artículo 25.º *Reconocimientos médicos.*

El personal pasará tantos reconocimientos médicos como sean necesarios con cargo a la empresa, para dar cumplimiento a la normativa de seguridad y salud laboral vigente en cada momento.

La empresa garantizará el reconocimiento médico específico a sus trabajadores, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

Los reconocimientos médicos, que serán gratuitos para el trabajador/trabajadora, se realizarán a lo largo del segundo trimestre de cada año.

Los resultados se darán a conocer única y exclusivamente a los interesados.

Artículo 26.º *Servicio de D.U.E.*

La empresa dispone de un servicio de DUE (Diplomado Universitario en Enfermería) a jornada completa de lunes a viernes.

Durante el periodo de vacaciones de verano, el servicio de DUE será de cuatro horas, preferentemente por la mañana.

La empresa se compromete a cumplir con la legalidad vigente.

Artículo 27.º *Servicio de urgencia.*

La empresa dispondrá permanentemente de un vehículo adaptado para trasladar a los trabajadores a Urgencias en caso necesario, tanto por accidente como por enfermedad.

Artículo 28.º *Enfermedad común y accidente no laboral.*

Siempre que el índice mensual de absentismo, inmediato anterior, sea inferior o igual al 4,75%, el trabajador/trabajadora que se encuentre en esta situación laboral, en la primera baja y sucesivas, cobrará desde el primer día el 100 por 100 sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, con cargo a la empresa hasta el décimo día, y a partir del decimoprimero día, correrá a cargo del Fondo Social.

En caso de que el índice de absentismo mensual inmediato anterior sea superior al 4,75%, el trabajador/trabajadora que se encuentre en esta situación cobrará el 100 por 100 sobre la base de cotización del mes anterior desde el sexto día, con cargo al Fondo Social.

Para el cálculo de las pagas extraordinarias se tendrán en cuenta los días que el trabajador/trabajadora ha permanecido en esta situación.

En la fórmula a aplicar para el cálculo del índice mensual entrarán los siguientes conceptos:

- Accidente laboral.
- Enfermedad Común.
- Accidente no laboral.

La Empresa informará mensualmente, a través de los tablones de anuncios, de los índices de absentismo.

El sistema de complementos de prestaciones IT establecido en este artículo será de aplicación exclusivamente a los procesos que se inicien en el año 2007. Para las situaciones de IT que comiencen a partir del 1 de enero de 2008, ya sean baja inicial o recaída, el sistema de complementos de las prestaciones de IT será el que se refleja en el artículo siguiente.

En el caso de que el trabajador/trabajadora no tuviera acreditado el periodo establecido por la Seguridad Social para tener derecho al cobro de la prestación por Incapacidad Temporal, no será de aplicación este artículo.

Artículo 28.º bis. *Enfermedad común y accidente no laboral.*

El sistema de complementos de las prestaciones por IT desarrollado en este artículo será de aplicación exclusivamente a las situaciones de IT, ya sean bajas iniciales o recaídas, que comiencen a partir del 1 de enero de 2008.

Para la primera baja y recaída, al trabajador/trabajadora que se encuentre en esta situación laboral, las prestaciones de IT otorgadas por la Seguridad Social serán complementadas desde el primer día hasta el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja. El complemento será con cargo a la empresa hasta el decimoquinto día, y a partir del decimosexto día, correrá a cargo del Fondo Social.

Para la segunda baja y sucesivas en caso de que la tendencia anual móvil de absentismo mensual (índice TAM) inmediato anterior sea inferior al 2% al trabajador/trabajadora que se encuentre en esta situación, las prestaciones de IT otorgadas por la Seguridad Social serán complementadas desde el primer día hasta el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja. El complemento será con cargo a la empresa hasta

el decimoquinto día, y a partir del decimosexto día, correrá a cargo del Fondo Social.

En caso de que el índice TAM fuera superior al 2%, al trabajador/trabajadora que se encuentre en esta situación, las prestaciones de IT otorgadas por la Seguridad Social serán complementadas desde el sexto día hasta el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, con cargo al Fondo Social.

Para el cálculo de las pagas extraordinarias se tendrán en cuenta los días que el trabajador/trabajadora ha permanecido en esta situación.

En la fórmula a aplicar para el cálculo del índice mensual entrarán los siguientes conceptos:

- Enfermedad Común.
- Accidente no laboral.

La Empresa informará mensualmente, a través de los tablones de anuncios, de los índices de absentismo.

En el caso de que el trabajador/trabajadora no tuviera acreditado el periodo establecido por la Seguridad Social para tener derecho al cobro de la prestación por Incapacidad Temporal, no será de aplicación este artículo.

Artículo 29.º *Enfermedad profesional y accidente laboral.*

En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador/trabajadora percibirá el 100 por 100 de la base de cotización de accidente de trabajo y enfermedad profesional del mes anterior a la baja, a cargo de la empresa.

Artículo 30.º *Los delegados de prevención.*

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Por voluntad de las partes se hace extensivo el número de delegados de prevención de tres a cuatro, para facilitar o desarrollar mejor sus funciones.

Artículo 31.º *Comité de seguridad y salud laboral.*

Queda constituido un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Al igual que en el artículo anterior, por voluntad de las partes se amplía a cuatro el número de miembros por cada parte.

Artículo 32.º *Prendas de trabajo.*

Cada año, a cada trabajador/trabajadora, se le entregará, antes del 31 de enero, las siguientes prendas:

- 2 Trajes completos (pantalón y chaqueta).
- 2 Camisas.
- 4 Pares de calcetines.

Las prendas de abrigo, será el Comité de Seguridad y Salud Laboral quien regule la periodicidad de su entrega.

A lo largo del año, se sustituirán las prendas deterioradas por nuevas, entregando las primeras. Con el correspondiente V.º B.º del personal autorizado a tal efecto.

Artículo 33.º *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por miembros de la Dirección y de la parte social.

Por la parte de la Dirección serán:

- Don Raúl Alonso Padrones.
- Doña Carmen Cors Hidalgo.
- Don Emilio Santiago Regidor.

Por la parte Social serán:

- Don Gerardo Larra Lomas.
- Don José Ignacio Barbadillo Blanco.
- Don Gerardo López Royuela.

Artículo 34.º *Fondo social.*

El Fondo Social será administrado por el Comité de Empresa de acuerdo con el Reglamento aprobado por ambas partes.

Ambas partes acuerdan, durante el año 2007, reglamentarlo y actualizarlo, al objeto de introducir algunas mejoras sociales.

El interés a pagar por el dinero existente en el Fondo Social al 31 de diciembre de cada año, será el del EURIBOR a esa misma fecha, más un 0,5%.

## CAPÍTULO V

### Representación sindical

#### Artículo 35.º *Comité de empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como órgano legal de representación de todos los trabajadores, además de las competencias establecidas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores. El número de horas de disponibilidad para ejercer sus funciones sindicales serán en todo momento el establecido por la Ley.

Dichas horas serán retribuidas como si efectivamente se hubiese realizado el trabajo habitual.

Cada grupo de representantes crea su propia bolsa de crédito horario, pudiendo hacer uso de ella cualquier miembro de dicho grupo.

#### Artículo 36.º *Secciones sindicales.*

Las Secciones Sindicales se regirán por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La Empresa se compromete a proporcionar un espacio digno, dotado de los medios tecnológicos necesarios para el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 37.º *Asambleas.*

Respecto a este punto se estará a lo establecido en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición transitoria 1.ª

Convencidas ambas partes de la necesidad cada vez mayor de fomentar el grado de participación de todos los empleados en la gestión de la empresa y que todo ello debe traducirse en un programa que abarque: mejoras de calidad y productividad; reducción del absentismo y horas extraordinarias, así como la mejora de la formación continuada en todos los ámbitos y niveles de organización, como medio para garantizar el adecuado reciclaje, futura empleabilidad y competitividad, acuerdan: desarrollar conjuntamente un plan de actuación que contemple los aspectos mencionados.

#### Disposición transitoria 2.ª

Ambas partes acuerdan actualizar la clasificación profesional en la empresa, de acuerdo con lo pactado en este tema a nivel estatal.

#### Disposición transitoria 3.ª

Ambas partes acuerdan cumplir con lo establecido en la Ley de Igualdad.

#### Disposición transitoria 4.ª

Se crea una bolsa anual, como mínimo de 80.000 €, para mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Inter Bon, S.A. en su centro de trabajo de fabricación de tablero y recubrimientos y en todas las Delegaciones Comerciales del territorio nacional. Este compromiso adquirido por la empresa se encuentra enmarcado en el acuerdo alcanzado entre la parte social y la dirección para mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla de Inter Bon, S.A. Todo ello de conformidad con el espíritu de la normativa de prevención de riesgos laborales, que potencia, frente a la retribución por condiciones adversas de

trabajo (plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad), las medidas que traten de eliminarlas.

La gestión de esta bolsa corresponderá al Comité de Seguridad y Salud Laboral, que adoptará sus decisiones por mayoría. Cada año, este Comité elaborará un Plan de actuación al que irá destinada esta bolsa.

#### Disposición final.

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de la Madera, Convenio Provincial y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor, sin perjuicio de la excepción establecida en la disposición transitoria 4.ª de este Convenio.

## ANEXO I

### Tablas salariales 2007

Categorías	Salario día/mes - Euros	Salario año 2007 - Euros
Peón .....	35,94	16.693,86
Peón especialista .....	36,00	16.720,43
Limpiador/a .....	35,94	16.694,93
Ayudante .....	36,09	16.758,68
Ayudante Mant.º .....	39,71	18.297,18
Oficial 2.ª .....	36,83	17.073,18
Oficial 2.ª Mant.º .....	40,51	18.637,18
Oficial 1.ª .....	38,12	17.621,43
Oficial 1.ª Mant.º .....	41,91	19.232,18
Conductor .....	38,12	17.621,43
Encargado .....	1.251,54	18.941,99
Encargado Mant.º .....	1.376,55	20.692,13
Auxiliar Admón. ....	1.105,49	16.897,29
Oficial 2.ª Admón. ....	1.136,52	17.331,71
Oficial 1.ª Admón. ....	1.150,89	17.532,89
D.U.E. ....	1.251,54	18.941,99
Jefes .....	1.382,02	20.768,71
Ingenieros Técnicos .....	1.382,02	20.768,71
Ingenieros .....	1.505,22	22.493,51

Pluses	2007 - Euros
Plus 4.º Turno .....	233,71
Plus 3-2-T.P. ....	46,74
Puntualidad .....	20,04
P. convenio .....	1.200,00
Plus Festivo .....	116,86
Plus Festivo Especial .....	140,23
Plus Transporte .....	15,58
Plus sábados y domingos .....	17,00

**ANEXO II**  
**Permisos y licencias**

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar								Justificante
		Salario base	Pagos extras	Complemento antigüedad	Incentivos (1)	Complemento convenio	Complemento puesto trabajo	Complemento no salarial		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento 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 kilómetros	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se 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 kilómetros. Remitirse al Art. 24 del convenio	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Justificante médico que acredite el hecho.	
Intervención quirúrgica no hospitalaria que precise reposo domiciliario de parentes hasta segundo grado de consanguinidad.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho.	
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros. Remitirse al Art. 24 del convenio	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho.	
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.	
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.	
Cambio domicilio habitual.	Un día laborable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Certificado de empadronamiento	
Renovación de DNI ó pasaporte para trabajadores de turno partido.	El indispensable.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante de la asistencia.	
Deberes inexcusables de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante de la asistencia.	
Lactancia hasta nueve meses.	Remitirse al Art. 24 del convenio.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de familia o certificado de la adopción.	
Traslado (art. 40 ET).	Tres días laborables.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Matrimonio de padres, hijos y hermanos.	El día natural.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho.	
El tiempo preciso empleado en acudir a los Servicios Médicos de la Seguridad Social.	El preciso empleado.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante del facultativo..	
Consulta médicos especialistas de cónyuge e hijos	Un máximo anual de 8 h. Con desplazamiento a otra provincia 16 h. más.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho.	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	El que proceda.	

( 1 ) Media percibida en el mes anterior