



COMISIÓN DEL CONVENIO DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA MADERA

VISTO el Texto del Acuerdo de la Comisión del Convenio del Sector INDUSTRIA DE LA MADERA, sobre Convenio Colectivo Provincial de Trabajo, expediente 0050, código 0400395, suscrito con fecha 19 de marzo de 2008, de una parte por la Asociación Sector de Industria de la Madera de ASEMPAL, en representación de las empresas del sector y, de otra, por el Sindicato Provincial de la Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras y el Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías; esta Delegación Provincial de Empleo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 22 de abril de 2008

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE INDUSTRIA DE LA MADERA

Título I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y el Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-U.G.T.), como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Sector de Industria de la Madera de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia Y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II. Disposiciones Generales

Artículo 3. Ámbito Funcional

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la Industria de la Madera que se relacionan y detallan en el anexo V del mismo.

Así mismo el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en el citado anexo, tengan como actividad principal la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

Artículo 4. Ámbito Personal

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades a que se ha hecho referencia en el artículo anterior.

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

Igualmente, está excluido el personal que desempeñe el cargo de Consejero, en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta gestión de la empresa.



Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo.

Artículo 5. Ámbito Territorial

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en la Provincia de Almería, aún cuando el domicilio social de la industria radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 6. Ámbito Temporal, Vigencia Y Duración

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien los conceptos salariales se aplicarán retroactivamente desde primero de enero de 2007.

La duración del Convenio será de UN AÑO contado desde primero de enero de 2007.

No obstante, las normas contenidas en el presente

Convenio que tengan su origen en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera tendrán la duración prevista en su artículo 15.

El plazo para hacer efectivos los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva del presente Convenio será de dos meses, contados desde la publicación del Convenio en el B.O.P.

También corresponderán estos atrasos a los trabajadores que, por cualquier circunstancia, hayan concluido la relación laboral con la empresa después del 1 de enero de 2007 y hasta la fecha de finalización de su relación laboral.

Artículo 7. Compensación Y Absorción

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 8. Vinculación A La Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Asimismo, quedará nulo y sin efecto en el supuesto de que dicha jurisdicción anulase o invalidase alguno de los preceptos transcritos en aplicación del Convenio Colectivo Estatal.





Si se diera alguno de estos supuestos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones: La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:





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

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

Título III De La Relación Individual De Trabajo

Capítulo I. Forma Y Modalidades Del Contrato

Artículo 10. Forma Del Contrato

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, 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.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. 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.

Artículo 11. 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 en el presente Convenio Colectivo general.



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 12. 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 13. Contrato Fijo De Plantilla

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

Incentivos al empleo estable.

1.- Atendiendo a que el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2.- Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Capítulo II. Duración Del Contrato

Artículo 14. Periodo De Prueba

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



exceder de:

A) Técnicos titulados superiores: Seis meses.

B) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: Dos meses.

C) Personal de oficio y Auxiliar Administrativo: Un mes.

D) Resto del personal: Veinte días.

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

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

Artículo 15. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las





prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se registrá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo.

El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el





establecido en la tabla anexa al presente Convenio.

f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 16. Jubilación Obligatoria

La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el empresario y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales.

Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de cotización para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 17. Contrato De Sustitución Por Anticipación Edad Jubilación.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Artículo 18. Jubilación Parcial

El trabajador antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.



En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos será:

En empresas de hasta 20 trabajadores:	1
En empresas de 21 a 50 trabajadores:	2
En empresas de 51 a 100 trabajadores:	5

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

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora del Convenio Estatal y se procede a su adaptación.

Artículo 19. Contratos Eventuales Por Circunstancias De La Producción.

1º.- La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.

2º.- Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º.- Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del



presente artículo.

4º.- A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5º. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 20. Contrato Para Obra O Servicio Determinado

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 21. Empresas De Trabajo Temporal

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

Capítulo III. Ordenación Y Organización Del Trabajo

Artículo 22. Dirección Y Control De La Actividad Laboral

La organización técnica y práctica del trabajo 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, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto 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.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 23. Competencia Organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.- La existencia de la actividad normal.
- 2.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.- Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.



5.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 24. Procedimiento Para La Implantación De Los Sistemas De Organización De Trabajo

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1.- La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

2.- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Paritaria, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Artículo 25. Nuevas Tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Revisión de valores

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre





que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurra alguno de los casos siguientes:

- 1.- Mecanización.
- 2.- Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
- 3.- Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
- 4.- Cambios de método operativo distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
- 6.- Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.
- 7.- La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un período de negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 27. Organización Científica Del Trabajo

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las definiciones contenidas en el artículo 38 del Convenio Estatal.

Artículo 28. Trabajo Remunerado Con Incentivo, Criterios De Valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.





- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
- h) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

Artículo 29. Deberes Laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la Ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 30. Derechos laborales

1.- Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y el alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación Colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

2.- En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.





b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrá ser discriminado por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallare en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Las mujeres trabajadoras que se encuentren en cinta, tendrán derecho, durante el embarazo, a un puesto de trabajo compatible con su estado.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada y legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 31. Actividad Incompatible

Se considera incompatible con la actividad de la empresa el ejercicio por cuenta propia de la profesión que ejerce en su empresa y, por tanto, constituirá falta muy grave.

Título IV Clasificación Profesional, Movilidad Funcional Y Geográfica

Artículo 32. Clasificación Profesional

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional para el Sector prevista en el Convenio Estatal, estará vigente lo dispuesto sobre la materia en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera, aprobada por Orden de 28 de julio de 1.969 (B.O.E de 2 de septiembre).

Artículo 33. Equiparación De Categorías

Las categorías de Peón Especializado y Peón Ordinario se equiparán a todos los efectos a las de Oficial de 2ª y Ayudante, respectivamente.

Artículo 34. Ascensos

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.





Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 35. Movilidad Funcional Y Trabajos De Distinto Grupo Profesional

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

Artículo 36. Desplazamientos Y Traslados

a) Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. 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, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

1º De tres a quince días, tres días laborables.

2º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.

3º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.

4º 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 ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, 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.

b) Traslados.

1º Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador aun centro de trabajo de la empresa 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 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.

2º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 % de la remuneración anual salarial, «y los pluses extrasalariales de carácter periódico», del trabajador a los efectos indicados en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75 % de indemnización será abonado un 35 % al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10 % a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado.

Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

Artículo 37. Traslados De Centro De Trabajo

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,23 Euros por km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.



Titulo V. Tiempo De Trabajo

Artículo 38. Jornada

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1760 horas.

1.- Las empresas podrán distribuir la jornada, 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 de la jornada realizada en los términos precedentes, deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros dónde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

6.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, con relación a



las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 39. Absentismo Y Partes De Trabajo

En los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo, sin causa legítima, no se devengará jornal alguno pudiendo las empresas descontar el jornal del día de ausencia y su correspondiente cotización a la Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector. Los trabajadores, estarán obligados al final de cada jornada, a presentar su parte del trabajo realizado que se formalizará por duplicado quedando una copia en poder del trabajador y otra en poder de la empresa o encargado.

Título VI. Vacaciones, Permisos, Licencias Y Excedencias

Artículo 40. Vacaciones

1.- El periodo anual de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales una vez transcurrido un año de permanencia en la empresa, para aquellos trabajadores cuyo periodo de vacaciones comprenda la Feria de agosto de Almería capital, la duración de las mismas será de treinta y un días naturales.

2.- Si hay acuerdo entre empresa y trabajador dicho periodo se podrá fraccionar de tal modo que sean vacaciones los días comprendidos entre el 26 y 31 de diciembre, ambos inclusive, descontando los días laborales de este periodo total.

3.- El momento de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, salvo lo establecido en el apartado siguiente.

4.- El empresario estará facultado para elegir el disfrute de, al menos, la mitad de las vacaciones exclusivamente en el caso de que se produzca una falta objetiva de trabajo en la empresa. En este caso, la retribución correspondiente se hará efectiva al comienzo del disfrute de cada uno de los periodos vacacionales.

5.- En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a que se le adelante el pago de, al menos, la mitad de la retribución correspondiente a vacaciones.

6.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Este plazo se reducirá a una semana en el caso establecido en el apartado 4.

7.- Retribución de las vacaciones. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas





durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

Los Trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 41. Permisos Y Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones siguientes:

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 42. Descanso Por Maternidad, Adopción O Acogimiento

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

Artículo 43. Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 44. Excedencia Voluntaria

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su

caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 45. Excedencia Por Cuidado De Familiares E Hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 46. Disposiciones Comunes Para Las Excedencias

1ª.- En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2º.- Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 47. Violencia De Género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario.

No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la

empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

Título VII. Extinción De La Relación Laboral

Artículo 48. Preavisos Y Cesés

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos:	un mes
Resto del personal:	quince días naturales

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato

antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Título VIII. Condiciones Retributivas, Indemnizaciones Y Suplidos

Artículo 49. Devengo Del Salario

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 50. Salario Base

Se entiende por salario base 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 superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifica para cada una de las categorías profesionales en la tabla de niveles y remuneraciones anexa al presente Convenio.

Artículo 51. Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada categoría profesional por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 52. Complementos Personales

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su nivel profesional.

Artículo 53. Complemento De Antigüedad

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía, calculada en función de la

tabla que figura en el anexo II, quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 54. Complementos De Puesto De Trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

Artículo 55. Complemento Por Penosidad, Toxicidad O Peligrosidad

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluido, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

La aplicación del presente artículo se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 56. Complemento De Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20 por 100 del salario base que corresponda según la tabla salarial anexa al presente



Convenio.

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

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 57. Plus De Productividad

Con esta finalidad se establece para todo el personal mayor de 18 años, una gratificación de 5,64 euros por día de trabajo efectivo, cantidad que se percibirá en los mismo períodos y fechas en los que se devenga el salario.

Los menores de 18 años percibirán por este concepto la cantidad de 0,49 euros.

Artículo 58. Plus De Actividad

A los operarios que presten sus servicios en empresas dedicadas a la actividad de serrería y almacenistas de madera, se les abonará una gratificación de 1,50 euros por día de trabajo efectivo, cantidad que se percibirá en los mismos períodos y fechas en los que se devenga el salario.

Artículo 59. Reducción Del Absentismo

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

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3 % y el 4 % respectivamente, durante el





período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

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

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

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

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

Artículo 60. Gratificaciones Extraordinarias

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:
Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio
Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica para cada una de las





categorías profesionales en la tabla anexa al presente Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

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

Artículo 61. Pago De Salarios

La liquidación y el pago de salarios se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden de 27 de diciembre de 1.994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

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

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipo mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acrediten, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, 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.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZACIONES

Artículo 62. Plus De Distancia

En el caso de que se haya pactado entre empresa y trabajador o se pacte en el futuro el abono del plus de distancia, la cuantía mínima del mismo será de 0,24 euros por Km. recorrido a partir de los 2 Km. del casco urbano de la población de su residencia, cuando el desplazamiento se haga por medios del trabajador.

Artículo 63. Gastos De Locomoción

Cuando el trabajador por orden de la empresa y con sus medios propios venga obligado a realizar desplazamientos, se le abonará la cantidad de 0,24 euros por Km. recorrido.

Artículo 64. Dietas Y Medias Dietas

1º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.

5º El importe de la dieta completa y de la media dieta será:

Dieta completa:	24,21 euros
Media dieta:	10,67 euros

Artículo 65. Desgaste De Útiles Y Herramientas

Los productores que trabajen con herramientas de su propiedad percibirán, en concepto de indemnización 2,50 euros a la semana para los profesionales especialistas; y 1,27 euros a la semana para los aprendices. Los productores que empleen en su cometido herramientas propiedad de la empresa, las cuales, como norma general, las deberán facilitar a sus productores, serán responsables de su buena conservación, regulando en los Reglamentos de Régimen Interior los periodos mínimos de duración normal de aquéllas.

Artículo 66. Ropa de Trabajo

1.- Las empresas entregarán a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada (mono o buzo) cuyo uso no excederá de seis meses.

2.- Transcurrido un mes desde la fecha en que debió entregarse, los trabajadores podrán comprar por cuenta de la empresa dicha ropa de trabajo, advirtiendo al empresario del uso de este derecho, el cual podrá indicar el establecimiento donde se debe realizar la compra. El empresario abonará la factura correspondiente a un mono normal de trabajo.



3.- Los trabajadores estarán obligados a usar la ropa de trabajo que le entregue la empresa. En el caso de que no la utilicen no será de aplicación el apartado 2º de este artículo, sin perjuicio de las sanciones que legalmente procedan.

Artículo 67. Plus De Transporte

Se establece un plus por dicho concepto de 4,25 euros por día de asistencia al trabajo para todas las categorías profesionales, a excepción de: Botones, Pinches y Aprendices, salvo los contratados para la formación, que percibirán 2,61 euros por dicho concepto, igualmente por día de asistencia al trabajo.

Artículo 68. Plus consolidado.- (sustituye al complemento de carga y descarga)

Las partes firmantes acuerdan la supresión definitiva del concepto y tratamiento de dicho complemento, tanto en los aspectos normativos como retributivos, que se contemplaban y aplicaban en el convenio colectivo provincial suscrito con vigencia para los años 2002-2006, y, en consecuencia, asumen los siguientes compromisos:

a) En las empresas dedicadas a la actividad de serrería y almacenistas de madera, que a 31 de diciembre de 2006 vinieran abonándolo, sus trabajadores actuales y futuros mantendrán su derecho a percibir el complemento de carga y descarga, a cuyo efecto, las empresas abonarán por este concepto 4,07 euros por tonelada, debiéndose repartir la cantidad resultante entre todo el personal, ambas operaciones incluidas.

b) El importe a que se refiere la letra a) se mantendrá invariable por tiempo indefinido, es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa.

Dicho complemento retributivo se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "plus consolidado".

Artículo 69. Ayuda Por Baja En La Empresa

Los trabajadores que causen baja en la empresa por cese voluntario a los 60 años o por invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo, percibirán con cargo a la misma el importe de 55 días de salario base y antigüedad en el primer caso, que se reducirán a 45 días en el segundo, siempre y cuando lleven un mínimo de cinco años al servicio de la empresa.

Artículo 70. Complemento A La Incapacidad Temporal

En los supuestos de I.T. por causa de accidente laboral, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y plus de productividad durante los



primeros 3 meses.

Los trabajadores percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral un complemento del 100% del salario base, antigüedad y plus de productividad.

Artículo 71. Póliza De Accidentes

Las empresas se comprometen a contratar pólizas de seguros que cubran los riesgos de muerte o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora y por importe de 7.500 euros de indemnización, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

Artículo 72. Ayuda Por Defunción

Todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio, causarán, en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su defecto, de sus herederos legales, el derecho al percibo de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo o salario base, con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponderles.

Artículo 73. Cláusula De Descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez





días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Título IX. Formación Profesional

Artículo 74. Formación Profesional

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad



de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, se someten a lo establecido en el Título VI del Convenio Colectivo Estatal, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del IV Acuerdo Nacional de Formación, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Título X. Régimen Disciplinario

Artículo 75. Faltas y Sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 76. Faltas Leves

1.- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2.- No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo.

Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.- No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para



sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10.- Cambiar, mirar o revolver armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 77. Faltas Graves

1.- Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.- Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4.- Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5.- Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.- No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.- La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podría ser considerada muy grave.

10.- La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11.- La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12.- No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.- Transitar o permitir el transito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.



14.- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15.- Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16.- La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17.- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18.- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo.

19.- No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20.- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

21.- El uso del teléfono móvil (aún siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22.- El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los dos últimos apartados no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 78. Faltas Muy Graves

1.- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3.- El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, tanto dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de



trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

5.- Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.- La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto de su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.- Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12.- La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13.- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14.- La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15.- Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento norma o pactado.

17.- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.





19.- La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22.- La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados.

En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23.- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 79. Graduación De Las Sanciones

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación es crita.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días o despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos,



aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

Título XI. De La Representación Colectiva De Los Trabajadores

Artículo 80. Comités De Empresa Y Delegado De Personal

El Comité de empresa y los Delegados de personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias y garantías según los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Competencias.

Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y



valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas al empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo diecinueve del Estatuto de los Trabajadores.

Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados uno punto tres y uno punto cuatro del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Garantías.-

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de





empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo cincuenta y cuatro. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 81. Elecciones sindicales: Candidatos

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 82. Crédito Horario

Cada uno de los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal en cada centro de trabajo, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo, con la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores, dieciséis horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en Convenio Colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar





relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 83. Crédito Horario A Los Miembros De La Comisión Negociadora.

Los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, hasta un máximo de cinco titulares y dos suplentes, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas. Sólo podrán formar parte de dicha Comisión un máximo de dos trabajadores de la misma empresa.

Artículo 84. Legislación Supletoria

En todo lo no previsto en el presente título, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal sobre la materia.

Título XII Resolución Extrajudicial De Conflictos Colectivos Laborales

Artículo 85. Sistema De Resolución De Conflictos Colectivos Laborales En Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución

Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Repercusión en precios.

Las partes hacen constar que las mejoras pactadas en el presente Convenio tienen una efectiva repercusión en los precios, con efectos desde la vigencia del mismo.

Segunda.- Prórroga.



En caso de no denunciarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, el presente Convenio quedará prorrogado un año en sus propios términos, revisándose la tabla de salarios de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre política de rentas, los acuerdos que a nivel nacional se hayan podido establecer o, en su defecto, aplicando el índice de precios al consumo habido en el año 2007. No será de aplicación esta revisión automática en el caso de que, habiéndose denunciado el Convenio, alguna de las partes se niegue a un acuerdo.

Disposiciones Transitorias

Primera.

Aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder la jornada en cómputo anual fijada en el artículo 38 del presente Convenio, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

Segunda. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en el Título X del Convenio Estatal.

De otra parte, las empresas, cuando sean requeridas para ello, aportarán la información precisa en orden a que, los representantes legales de los trabajadores en las mismas, puedan cumplimentar unos estadillos que les permitan una mejor comprobación y prevención de los accidentes de trabajo. Dichos estadillos les serán facilitados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

ANEXO I

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2007

I.- PERSONAL DE MONTES

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día
Subgrupo A)	
JEFE DE CUADRILLA	28,11
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES, TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS, CARRETEROS Y ARRIENTES	26,08
Subgrupo B)	
GUARDAS MAYORES	28,11
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	23,28

II.- SERRERIAS Y ALMACENISTAS DE MADERA, PERSONAL DE FABRICA Y TALLER

ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	30,18
AFILADOR Y ASERRADOR DE 1º	28,52
MEDIDOR, ASERRADOR DE 2ª, ASERRADOR DE SIERRA CIRCULAR	28,11
PEON ESPECIALIZADO	26,08
AYUDANTE DE SERRADOR, AYUDANTE DE AFILADOR Y PEON ORDINARIO	23,28
APRENDICES S.M.I.	

III.- CARPINTERIA DE TALLER, EBANISTERIA, BARNIZADO Y PULIMENTADO, TAPICERIA, TORNERIA, TALLISTA, MODELISTA, CARROCERIAS, CARRETERIAS, BAULES, BARRILERIA, EMBALAJES, CAJAS DIVERSAS, ETC.

ENCARGADO	30,46
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 1º	28,52
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 2º	28,11
OFICIAL DE 1ª	28,11
OFICIAL DE 2ª Y PEON ESPECIALIZADO	26,08
AYUDANTE Y PEON	23,28
APRENDICES S.M.I.	

IV.- CARPINTERIA MECANICA (MAQUINAS). PERSONAL DE FABRICA Y TALLER

ENCARGADO	30,46
TUPISTA 1º	29,80
TUPISTA 2º	28,95
ASERRADOR DE 1º	28,52
ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	28,11
LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	26,08
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA Y TALADRADOR DE 18 A 20 AÑOS	23,28
APRENDICES S.M.I.	

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

Personal subalterno	
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	26,08



GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	23,28
CONDUCTOR VEHICULO 1º	28,11
CONDUCTOR VEHÍCULO 2º	26,08
APRENDICES S.M.I.	

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día
Personal administrativo	
JEFE	32,62
OFICIAL 1º	29,29
OFICIAL 2º	26,19
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRFO	26,08
APRENDICES	S.M.I.

Personal Técnico	
JEFE DE TALLER	30,46
PROYECTISTA	29,80
DELINEANTE	26,31
AUXILIAR DE ANALISTA	23,28

ANEXO II

TABLA PARA EL CÁLCULO DEL COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL (ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA)

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día (1)
I.- PERSONAL DE MONTES	

Subgrupo A)	
JEFE DE CUADRILLA	0,88
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES, TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS, CARRETEROS Y ARRIENTES	0,82
Subgrupo B)	
GUARDAS MAYORES	0,88
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	0,73

II.- SERRERIAS Y ALMACENISTAS DE MADERA, PERSONAL DE FABRICA Y TALLER

ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	0,94
AFILADOR Y ASERRADOR DE 1º	0,89
MEDIDOR, ASERRADOR DE 2º,	
ASERRADOR DE SIERRA CIRCULAR	0,88
PEON ESPECIALIZADO	0,82
AYUDANTE DE SERRADOR, AYUDANTE DE AFILADOR Y PEON ORDINARIO	0,73

III.- CARPINTERIA DE TALLER, EBANISTERIA, BARNIZADO Y PULIMENTADO, TAPICERIA, TORNERIA, TALLISTA, MODELISTA, CARROCERIAS, CARRETERIAS, BAULES, BARRILERIA, EMBALAJES, CAJAS DIVERSAS, ETC.

ENCARGADO	0,95
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 1º	0,89
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 2º	0,88
OFICIAL DE 1ª	0,88
OFICIAL DE 2ª Y PEON ESPECIALIZADO	0,82
AYUDANTE Y PEON	0,73

IV.- CARPINTERIA MECANICA (MAQUINAS). PERSONAL DE FÁBRICA Y TALLER

ENCARGADO	0,95
TUPISTA 1º	0,93
TUPISTA 2º	0,90

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día (1)
ASERRADOR DE 1º	0,89
ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	0,88



LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	0,82
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA Y TALADRADOR DE 18 A 20 AÑOS	0,73

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

Personal Subalterno	
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	0,82
GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	0,73
CONDUCTOR VEHICULO 1º	0,88
CONDUCTOR VEHICULO 2º	0,82

Personal administrativo	
JEFE	1,02
OFICIAL 1º	0,91
OFICIAL 2º	0,82
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRAFO	0,82
Personal técnico	
JEFE DE TALLER	0,95
PROYECTISTA	0,93
DELINEANTE	0,82
AUXILIAR DE ANALISTA	0,73

(1) Por cada uno de los quinquenios consolidados al 30.09.96

ANEXO III

IMPORTE DE LA RETRIBUCION DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DURANTE EL AÑO 2007

I.- PERSONAL DE MONTES

CATEGORIAS PROFESIONALES	VERANO	NAVIDAD
Subgrupo A)		
JEFE DE CUADRILLA	1059,07	1059,07
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES,		

TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS,		
CARRETEROS Y ARRIENTES	982,54	982,54
Subgrupo B)		
GUARDAS MAYORES	1059,07	1059,07
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	876,02	876,02

II.- SERRERIAS Y ALMACENISTAS DE MADERA, PERSONAL DE FÁBRICA Y TALLER

ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	1136,67	1136,67
AFILADOR Y ASERRADOR DE 1º	1074,44	1074,44
MEDIDOR, ASERRADOR DE 2ª,		
ASERRADOR DE SIERRA CIRCULAR	1059,07	1059,07
PEON ESPECIALIZADO	982,54	982,54
AYUDANTE DE SERRADOR, AYUDANTE		
DE AFILADOR Y PEON ORDINARIO	876,02	876,02
APRENDICES	699,16	699,16

III.- CARPINTERIA DE TALLER, EBANISTERIA, BARNIZADO Y PULIMENTADO, TAPICERIA, TORNERIA, TALLISTA, MODELISTA, CARROCERIAS, CARRETERIAS, BAULES, BARRILERIA, EMBALAJES, CAJAS DIVERSAS, ETC.

CATEGORIAS PROFESIONALES	VERANO	NAVIDAD
ENCARGADO	1146,18	1146,18
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 1ª	1074,44	1074,44
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 2ª	1059,07	1059,07
OFICIAL DE 1ª	1059,07	1059,07
OFICIAL DE 2ª Y PEON ESPECIALIZADO	982,54	982,54
AYUDANTE Y PEON	876,02	876,02
APRENDICES	699,16	699,16

IV.- CARPINTERIA MECANICA (MAQUINAS). PERSONAL DE FÁBRICA Y TALLER

ENCARGADO	1146,18	1146,18
TUPISTA 1º	1121,3	1121,3
TUPISTA 2º	1089,08	1089,08
ASERRADOR DE 1ª	1074,44	1074,44
ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	1059,07	1059,07
LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	982,54	982,54
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA		
Y TALADRADOR DE 18 A 20 AÑOS	876,02	876,02



APRENDICES	699,16	699,16
------------	--------	--------

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

Personal subalterno		
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	982,54	982,54
GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	876,02	876,02
CONDUCTOR VEHICULO 1ª	1059,07	1059,07
CONDUCTOR VEHICULO 2ª	982,54	982,54
APRENDICES	699,16	699,16
Personal administrativo		
JEFE 1228,17 1228,17		
OFICIAL 1º	1101,88	1101,88
OFICIAL 2º	985,1	985,1
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRAFO	982,54	982,54
APRENDICES	699,16	699,16
Personal técnico		
JEFE DE TALLER	1150,19	1150,19
PROYECTISTA	1124,58	1124,58
DELINEANTE	985,1	985,1
AUXILIAR DE ANALISTA	876,02	876,02

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN

AÑO	Porcentaje (Euros/día)	Salario base	Importe retribución por vacaciones y extras
1er año	75%	17,46	657,02
2º año	85%	19,79	744,62
3er año	95%	22,12	832,22

Los porcentajes que se indican en esta tabla, están referidos al salario del Ayudante que figura en la tabla de niveles y remuneraciones anexa al presente convenio, de cuya aplicación resultan las cantidades que se consignan en la columna correspondiente.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

ANEXO V

AMBITO FUNCIONAL

Aprovechamiento y/o explotación de la madera.

Aserrado y cepillado de la madera.

Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.

Fabricación de chapas.

Fabricación de tableros contrachapados.

Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similar.

Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).

Fabricación de tablero de fibras.

Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).

Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc).

Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.

Fabricación de suelos de madera.

Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.

Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.

Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.

Fabricación de puertas de madera.

Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.



Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).

Fabricación de envases y embalajes de madera.

Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.

Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.

Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.

Fabricación de cilindros de madera para cables.

Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.

Fabricación de juegos y juguetes de madera.

Fabricación de muebles para juegos.

Mobiliario de oficina y colectividades.

Fabricación de muebles de cocina.

Fabricación de muebles de baño.

Fabricación de colchones.

Fabricación de otros muebles.

Fabricación de mobiliario urbano.

Fabricación de parques infantiles.

Fabricación de instrumentos musicales de madera.

Intermediarios del comercio de la madera.

Fabricación de virutillas y briquetas.

Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.

Toda actividad industrial de madera que exista o pueda



