

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Delegación Provincial

Sección de Ordenación Laboral

Convenio Colectivo número 1.369

Código de Convenio 14-0021-5

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito el día 13 de abril de 200 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera de Córdoba, con vigencia para los años 2004, 2005 y 2006 y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios, esta Delegación, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000 de 28 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, a 29 de abril de 2004.- El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

COLECTIVO DE MADERA DE LA PROVINCIA

DE CÓRDOBA

Asistentes:

Por UNEMAC: D. Juan Antonio Polo Palomino, D. Antonio Arroyo Díaz y D. Juan Luis Luque Barona.

Por FECOMA CCOO: D. Andrés Pozuelo Moya, D^a. Rocío Moslero Mellado y D. José M^a Ramírez Martínez.

Por MCA UGT: D. Manuel Jiménez Gallardo, D^a. María Teresa Grande Arévalo y D. Jaime Enrique Sarmiento Díaz.

En Córdoba, siendo las 12'15 horas del día 23 de enero de 2004, se reúnen los señores relacionados anteriormente, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Madera de la Provincia de Córdoba, en la sede de la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba (UNEMAC).

Abierta la sesión, en primer lugar se procede a la presentación de los miembros de la Comisión Negociadora, manifestándose recíprocamente el reconocimiento de la representatividad ostentada por todas las partes que las capacita para negociar el Convenio Provincial del Sector.

Se establece que la Presidencia de la Comisión Negociadora se ostentará de forma rotatoria en cada reunión, siendo la Presidenta en la presente reunión doña María Teresa Grande Arévalo; designándose como Secretario de Actas a don Juan Luis Luque Barona.

Se acuerda llevar a cabo la revisión salarial del año 2003 según establece el artículo 2 del Convenio Colectivo de Madera y Corcho de la Provincia de Córdoba para los años 2001-2003, acordándose llevar a cabo el estudio y aprobación de las tablas definitivas el día 11 de febrero de 2004.

Ambas partes muestran su disposición a negociar de buena fe el Convenio del Sector con la mayor celeridad posible, quedando emplazados para estudiar las propuestas presentadas en ésta y continuar con la negociación en la próxima reunión el día 11 de febrero de 2004.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las 12'50 horas del día arriba indicado.

Por UNEMAC, hay varias firmas.- Por FECOMA CCOO, hay varias firmas.- Por MCA UGT, hay varias firmas.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Asistentes:

Por UNEMAC: D. Manuel Aranda Gil, D. Javier Espinosa Gómez, D. Francisco Lara Durán y D. Juan Antonio Polo Palomino.

Asesores: D. Antonio Arroyo Díaz y D. Juan Luis Luque Barona.

Por FECOMA CCOO: D. Andrés Pozuelo Moya, D^a. Rocío Moslero Mellado y D. José M^a Ramírez Martínez.

Asesor: D. Alfonso Nieto Alcántara.

Por MCA UGT: D^a. María Teresa Grande Arévalo, D. Jaime Enrique Sarmiento Díaz y D. Manuel Jiménez Gallardo.

En Córdoba, siendo las trece y media horas del día trece de Abril de dos mil cuatro, se reúnen los señores anteriormente, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de la Madera de la Provincia de Córdoba, en la sede social de la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba (UNEMAC), llegando a los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2004, 2005 y 2006, el cual se adjunta a este acta como anexo.

Las partes firmantes acuerdan delegar en un miembro por cada parte para la firma del texto completo del Convenio.

Segundo: Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del Convenio que se acompaña, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

Tercero: Facultar a D. Juan Luis Luque Barona para que presente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las catorce horas del día arriba indicado.

Por UNEMAC, hay varias firmas.- Por FECOMA CCOO, hay varias firmas.- Por MCA UGT, hay varias firmas.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL
SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA
PARA LOS AÑOS 2004 AL 2006**

Capítulo I. Disposiciones Generales.

En todas las referencias que en el presente Convenio se hagan a trabajadores, se entenderán de forma genérica a ambos sexos.

También cuando se mencionen derechos para “matrimonio ó cónyuge” comprenderán en igualdad de condiciones, a las parejas de hecho justificando mediante certificado de convivencia o registro civil, tal situación.

Artículo 1. Ámbito funcional, personal, territorial y temporal.

1.- Funcional.- El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la Industria de la Madera que se relacionan y se detallan como anexo a este Convenio.

2.- Personal.- La normativa del presente Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el Anexo referenciado en el punto anterior.

3.- Territorial.- El presente Convenio afectará a todas las empresas que tengan centro de trabajo, establecidos o que se establezcan en Córdoba y su provincia o desarrollen su actividad en el referido ámbito, aunque las direcciones centrales o domicilios sociales de las mismas radiquen en otra provincia y a sus trabajadores.

4.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba. No obstante los efectos económicos del mismo, tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de cada año 2004/2005/2006, respectivamente.

Artículo 2. Cláusula de garantía salarial.

En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año de vigencia fuese superior al I.P.C. previsto por el gobierno para dicho período en los presupuestos generales del Estado, el exceso, si lo hubiere, se abonará con carácter retroactivo en una sola paga en el mes de Febrero del año siguiente.



La revisión se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el I.N.E. el I.P.C. real de cada año, tal revisión, calculada sobre las tablas salariales, importes y cuantías definitivas del año anterior y que servirá de base de cálculo para los incrementos salariales del año siguiente.

En el caso de los trabajadores que no hayan permanecido en la empresa durante todo el año, se les abonará la parte proporcional correspondiente en función del tiempo trabajado, aunque hubieren firmado el finiquito.

Artículo 3. Duración y prórroga.

La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2006. Las partes acuerdan reunirse dentro de la primera quincena de enero de cada año para elaborar las tablas salariales.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes con un mes de antelación a la fecha de su expiración.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible a los efectos de su aplicación práctica.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no aprobara algunas de las partes contenidas en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirá la normativa general laboral, constituida por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General del Sector de la Madera.

Artículo 6. Condiciones mínimas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas y en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria, contrato individual de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito superior, prevalecerá sobre las aquí pactadas. En la adecuación de este Convenio a lo establecido en el Convenio General se aplicará a los trabajadores la condición más beneficiosa para éstos.

Capítulo II. Tiempo de Trabajo.

Artículo 7. Jornada.



La jornada ordinaria anual para el 2004, queda establecida en 1.768 horas efectivas de trabajo, que se distribuyen según se refleja en el cuadro calendario que se acompaña. Dicha jornada será obligatoria en tanto en cuanto el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la industria de la madera no establezca otra jornada anual distinta.

Esta será la jornada en todos los centros de trabajo, sin perjuicio de que las empresas puedan pactar con los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto con éstos, otra distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo semanal y anual.

El cuadro calendario que se acompaña como anexo se ha elaborado teniendo en cuenta las fiestas nacionales, autonómicas, así como las locales de Córdoba Capital, debiéndose estar a un régimen similar en las demás localidades de la provincia conforme a sus fiestas y ferias respectivas.

En la semana oficial de la feria de cada localidad se trabajarán 24 horas. En aquellas localidades donde en la semana de feria exista una fiesta local, la jornada de esta semana será de 16 horas efectivas de trabajo, si además coincidiera en esa semana un día de los considerados no laborables la jornada semanal sería de 8 horas efectivas, que se distribuirán de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto con los propios trabajadores.

Desde el día 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, la jornada será continuada, teniendo una duración de 8 horas diarias, debiendo comenzar no más tarde de las 7 de la mañana.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborales en el sector a todos los efectos.

Durante la vigencia del Convenio el tiempo para tomar el bocadillo (20 minutos) se considerará como tiempo efectivo de trabajo durante la jornada continuada que se fije en el Convenio Colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa con representantes legales de los trabajadores.

Las partes se comprometen a reunirse en la 2ª quincena de Noviembre de cada año al objeto de elaborar el cuadro calendario laboral para el año siguiente.

Artículo 8. Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables, abonándose según se refleja en las tablas salariales que se adjuntan como anexo al presente Convenio y de conformidad con el artículo 57 del Convenio General del Sector.

El mencionado período vacacional se podrá fraccionar en 2 partes, 11 días



laborables a propuesta del trabajador, que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y 11 días laborables que los decidirá la empresa, comunicándolo a los trabajadores por escrito con tres meses de antelación a su inicio, en el supuesto de que al 1 de octubre la empresa no hubiese comunicado al trabajador la fecha de inicio de estos 11 días de vacaciones, éste podrá iniciar el disfrute de las mismas previa comunicación escrita, con 15 días de antelación.

Bien entendido que se disfrutarán dentro del año natural (1 de enero al 31 de diciembre).

Los trabajadores que inicien o finalicen su actividad a lo largo del año tendrán un período vacacional proporcional al período trabajado durante el año.

Artículo 9. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores con previo aviso de 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior de la misma, podrán ausentarse del puesto de trabajo, manteniendo el derecho a remuneración por algunos de los motivos y acreditación referidos en el cuadro anexo al presente Convenio. Se les reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho.

Capítulo III. Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos.

Artículo 10. Estructura económica.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Salarios:

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especies que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprende las retribuciones salariales:

1.1.- 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 uno de los niveles o categorías en las tablas salariales del presente Convenio.

1.2.- Devengo del salario: El Salario Base, las Pagas Extraordinarias y las Vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales, por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se



establecen en el presente Convenio y todo ello atendiendo a una actividad normal.

1.3.- Salario hora ordinaria: Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir las retribuciones salariales anuales de cada nivel o categoría correspondiente fijado en el presente Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Complemento Salariales:

1.4.- Personal: Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idioma, 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 o categoría profesional.

1.5.- Antigüedad: A partir de la fecha 7 de abril de 1998 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado o generen hasta el día 7 de abril de 1998 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la Nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de éste concepto se calculará el equivalente a dos cuatrienios (8% del Salario Base, 4% cada uno de ellos) según nivel y categorías, dicha cantidad será dividida entre cinco.

La cantidad resultante de efectuar la operación anterior será la que se adicionará al importe anual del Salario Base durante los cinco primeros años, comenzando ésta fórmula a partir del primero de enero del 1998, según lo acordado en el Acta de la reunión de la Comisión Negociadora de fecha 24 de septiembre de 1997. Se adjunta como anexo cuadro explicativo.

Al objeto de calcular la antigüedad devengada y no cobrada desde el último período consolidado a la fecha de 7 de abril de 1998, se procederá de la siguiente forma: Cada año que supere un período consolidado se le añadirá a lo que viniera percibiendo el trabajador un 1 %, calculándose los períodos iguales o superiores a 6 meses como un año más.

1.6.- 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 conceptualización distinta del trabajo corriente.

Se considera 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.

1.7.- Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad: A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 % 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 incluidos, 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.

1.8.- Complemento de nocturnidad: Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20 % del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a 4 horas; si la coincidencia fuera de 4 horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

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

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como los de 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.



1.9.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos: Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mayor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidaran conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

1.10.- 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.

Devengos 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 uno de los niveles o categorías en las tablas salariales del presente Convenio, incrementadas en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le harán efectivas las partes proporcionales de las Gratificaciones Extraordinarias, conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Premio a la constancia:

También y para premiar la constancia en el servicio en la misma empresa, continúa manteniéndose la gratificación de un mes de salario según Convenio incrementado con el complemento de antigüedad consolidada y el plus de asistencia, por una sola vez, para los trabajadores que cumplan 25 años en la misma empresa.

1.11.- Complemento de Convenio: Es el conjunto de los complementos salariales que por unidad de tiempo vengán establecidos en el presente Convenio, tales como actividad, asistencia, plus de Convenio o similares.

Complementos no salariales:





1.12.- Plus de transporte: Se establece un plus de transporte en la cuantía fijada en las tablas de retribuciones y por día realmente trabajado.

1.13.- Desgaste de herramienta: Todo el trabajador que utilice herramientas de su propiedad, percibirá en concepto de indemnización, 1'07 euros semanales, estando obligado a tener en perfecto estado de uso todas las que precise, de acuerdo con su categoría.

1.14.- Desgaste de ropa de trabajo: Las empresas dotarán a su personal de ropa adecuada y de calidad para su utilización en el trabajo, no obstante aquellas que no la faciliten, abonarán al trabajador la cantidad de 6'39 euros por mes. La inserción de publicidad o propaganda en la ropa de trabajo deberá ser negociada con los representantes legales de los trabajadores, en caso de acuerdo su tamaño no podrá exceder de 15x15 cm en bolsillo o similar, de no existir acuerdo o exceder del tamaño no se considerará ropa de trabajo.

1.15.- Viajes y dietas: Todo el personal por orden de la empresa, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella donde radique la industria, disfrutará de una dieta diaria de la siguiente cuantía:

Dieta completa: 24,73 euros.

Media dieta: 12'37 euros.

El trabajador percibirá Dieta completa, cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará por días naturales.

Se devengará media dieta, cuando como por consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previa justificación. La empresa podrá pagar directamente los gastos de viaje y alojamiento en lugar de abonar al personal las dietas y gastos de viajes señalados, tanto los días de salida, como los días de llegada se computarán como una jornada de trabajo y devengarán la dieta correspondiente. En todo caso, cuando los días de desplazamiento se exceda el tiempo de la jornada normal de trabajo no se computará dicho exceso como horas extraordinarias, y sólo se pagará el sueldo de la jornada normal y la dieta correspondiente, no obstante aquellas empresas que estuvieran pagando como jornada laboral los desplazamientos tendrán que respetar estas condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Además de la indemnización en los casos expresados, el trabajador cuyo desplazamiento ininterrumpido sea superior a 7 días, percibirá una dieta especial

de 1'17 euros diarios.

Cuando por necesidades de la empresa, un trabajador tenga que realizar su función fuera del centro de trabajo habitual y del casco urbano de la población, entendiéndose por tal para la capital el perímetro comprendido dentro de los límites fijados por los discos indicadores establecidos por el Ayuntamiento, percibirá como ayuda de canasto 2'27 euros día.

1.16.- Pago del salario: Los trabajadores que por su categoría profesional, se encuentren encuadradas en las tablas de retribuciones del presente Convenio del personal de retribución diaria, percibirán el salario base por día natural. El resto de los trabajadores, es decir, los de retribución mensual, percibirán el salario base proporcionalmente a 30 días.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios, que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación. El nuevo modelo de recibos de salarios será obligatorio a partir del 1 de enero de 1998, según Orden Ministerial del 27-12-94, en el que se hará constar los conceptos devengados por los trabajadores debidamente especificados.

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

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y 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 acredite 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 anticipos a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 11. Enfermedad y accidente.

A partir del primer día de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo de riesgo o enfermedad común con hospitalización, las empresas complementarán las prestaciones establecidas por las aseguradoras hasta un 100% de la Base de Cotización del mes anterior a la baja. En caso de que el accidente fuera no laboral



y la enfermedad común sin hospitalización, este complemento será a partir del cuarto día este inclusive. En este supuesto, si la baja por I.T. superase los 15 días, se abonará el 100% desde el primer día.

En ambos casos, cuando se compruebe por la empresa falsedad del trabajador, será eliminado este beneficio durante la vigencia del Convenio, para ello la empresa se reservará la facultad de establecer un reconocimiento médico a su cargo, al que tendrá que someterse obligatoriamente el trabajador.

Artículo 12. Seguro complementario de accidentes.

Las empresas vienen obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivados por accidente de trabajo, incluidos los ocurridos "in itinere", que garantice el percibo de las indemnizaciones siguientes:

A) 26.370'62 euros en los casos de fallecimiento del trabajador.

B) 26.370'62 euros en los casos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

En caso de fallecimiento, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y en su defecto, al cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos y demás herederos, por ese orden.

Las cantidades que por tal concepto sean percibidas por los beneficiarios, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier resolución judicial, ya sea del orden civil, penal o administrativo, que se dictase como consecuencia del accidente, salvo los casos de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

La falta de aseguramiento de estos riesgos constituirá a la empresa en responsable directa del pago de las indemnizaciones establecidas.

Organización del trabajo

Artículo 13. Productividad y rendimientos.

Los rendimientos mínimos en los sectores de carpintería y tonelería, se ajustarán a los establecido en los Anexos I y II.

En las restantes empresas o sectores donde no exista tablas de rendimiento, previa propuesta de los empresarios y de acuerdo con los trabajadores o sus representantes, se fijarán los sistemas de rendimiento que se estimen más convenientes a los intereses de ambas partes.



La retribución del exceso de rendimiento por encima de los mínimos pactados se regirán por lo que pacten de forma colectiva entre Empresa y Representante de los Trabajadores, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo, u opción sexual, raza etc.

Será considerada como disminución voluntaria de trabajo el no alcanzar los mínimos pactados, salvo causa justificada, suficientemente demostrada. Dichos mínimos y a efectos de sanción serán evaluados en cómputo mensual.

De la relación individual de trabajo

Artículo 14. Período de prueba.

Se establecerá un período de prueba que en ningún caso podrá ser superior a:

Nivel II 3 meses (Perito Titulado y Jefe Administrativo)

Nivel III 2 meses (Oficial de 1ª Administrativo y Viajante)

Nivel IV 1 mes (Oficial de 2ª Administrativo y Auxiliar Administrativo)

Resto de personal 15 días naturales. El período de prueba quedará interrumpido en el ejercicio del derecho de huelga, así como durante los tres primeros días de la baja médica derivada de enfermedad o accidente.

En el supuesto de que el trabajador se le prorrogara o renovara el contrato de trabajo con el mismo oficio y categoría dentro del período de un año a contar desde el inicio del primer contrato, no existirá nuevo período de prueba.

Artículo 15. Contratación.

A. Cuando por razones técnicas las empresas tengan necesidad de contratar a personal no cualificado estas se obligan a admitir al menos un 40% de entre aquellos trabajadores que no perciban subsidio de desempleo, y serán de la localidad donde radique la obra o lugar de trabajo distinta a la localidad donde se encuentre el centro de trabajo de la empresa.

B. Empresas de Trabajo Temporal.- Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el Contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

Artículo 16. Contrato fijo de plantilla.



Es el que conciertan un empresario y un trabajador durante un tiempo indefinido. Será la modalidad prioritaria en el sector.

Artículo 17. Contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción.

A.- Contrato por Obra o Servicio Determinado:

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a algunos de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos de su oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizado.

El cese de los trabajadores contratados por dicha modalidad, por terminación de los trabajos de su oficio o categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales.

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta modalidad de contrato podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso de cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causas imprevisibles



para el empresario principal y ajeno a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro, o en su defecto a la Comisión Paritaria Provincial, opera la terminación de obra y cese previsto en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria dispondrá, en su caso, de un plazo máximo e improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta terminación de obra, podrá incluirse en lo regulado para el supuesto segundo.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en caso de paralización por conflicto laboral.

B.- Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (artículo 15.1b, E.T.)

En esta modalidad de contratación se estará a lo que dispongan la legislación vigente en cada momento y el Convenio General del sector.

Artículo 18. Contrato de formación y contrato en prácticas.

Contrato de Formación.

El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad y profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas, también estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores que sean contratados por esta modalidad de contratos deberán ser mayores de 16 y menores de 21 años.

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.



B) Este tipo de contratos se realizarán a tiempo completo, El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicadas 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 esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador, así como vigilar todos los riesgos profesionales inherentes al puesto de trabajo.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

C) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en el presente Convenio para dicha categoría, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el 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.

D) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra.

Contrato en Prácticas

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 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 por 100 durante el primer o 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.

Subrogación o adscripción

Las empresas deberán subrogarse o adscribirse respecto de sus trabajadores con arreglo a lo que dispongan las normas y legislación vigente en cada momento.

Extinción de la relación laboral

Artículo 19. Preavisos y ceses.

Las empresas vienen obligadas a preavisar por escrito al trabajador con 15 días de antelación la terminación de su contrato, el preaviso deberá ajustarse al modelo que se adjunta como anexo y que deberá ser expedido, firmado y sellado por la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba (UNEMAC), teniendo una validez de 15 días a partir de su expedición, considerándose nulo cualquier otro documento, fotocopia o reproducción del mismo; no obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculados sobre todos los conceptos salariales de las tablas del Convenio (Salario Base, Plus de Asistencia, Antigüedad consolidada, Pagas Extras, y Vacaciones), todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

En el supuesto de que el trabajador decidiera rescindir su Contrato, deberá preavisar a la empresa con 10 días de antelación, si ha superado el período de prueba y su contrato es indefinido o con 2 días de antelación, habiendo superado el período de prueba si su contrato es temporal.

Artículo 20. Indemnizaciones por cese.

Para todos aquellos trabajadores que no sean plantilla, se estipula una indemnización por cese de un día de salarios por mes trabajado, o fracción de mes, salvo para los trabajadores contratados por fijos de obra o servicio, que se estipula una indemnización de 15 días de salarios por año de servicio o fracción de año, calculados sobre todos los conceptos salariales de las tablas del Convenio (Salario Base, Plus de Asistencia, Antigüedad consolidada, Pagas Extras y Vacaciones)



Artículo 21. Liquidación por cese.

La liquidación por cese deberá incluir la parte proporcional de salario base del sábado y domingo de la última semana trabajada, y ésta se hará efectiva el último día laborable del trabajador en la empresa.

Artículo 22. Finiquitos.

El documento de finiquito en que se formalice el fin de la relación laboral entre empresa y trabajador, deberá ajustarse al modelo que figura como anexo al presente Convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba (UNEMAC), tendrá validez únicamente dentro de los quince días siguientes a la fecha de su expedición, éste deberá ser firmado, sellado y fechado por UNEMAC, no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

Una vez firmado por el trabajador, el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. No obstante, los trabajadores que cesen en las empresas afectadas por el presente Convenio en el transcurso del año, tendrán derecho a percibir los atrasos que les correspondan con motivo de la retroactividad de los conceptos económicos del Convenio, aunque hubieren firmado el finiquito.

Representación Colectiva de los Trabajadores y Delegados o Miembros de Comités de Prevención y Salud Laboral

Artículo 23. Elecciones sindical-electoras y elegibles.

1. Son electores los trabajadores que tengan 16 años y una antigüedad mínima de un mes en la empresa, y serán elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la misma de cuatro meses, tal como se prevé en la Sección II, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. La antigüedad necesaria se computará acumulando los contratos temporales realizados en la misma empresa, en los doce meses inmediatos anteriores al inicio del proceso electoral.

2. Delegados y Comités de Prevención de Riesgos Laborales.

En todas las empresas a partir de 6 trabajadores se elegirán obligatoriamente Delegados de Prevención o se constituirán Comités de Prevención y Salud Laboral según el número de trabajadores. Éstos tendrán las competencias, derechos y obligaciones, que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Convenio General del Sector, y el presente Convenio les confiere.

Artículo 24. Delegados Sindicales.

Se podrán nombrar Delegados Sindicales en aquellas empresas que cuenten con una plantilla igual o superior a 49 trabajadores. Los Delegados Sindicales ostentarán la representación del sindicato en la empresa, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical, teniendo las mismas garantías que los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 25. Crédito horario.

Los representantes legales de los trabajadores que a su vez ostentan la condición de Delegado de Prevención, tendrán derecho a un crédito horario de 22 horas mensuales pudiéndolo aumentar en caso necesario, el referido crédito se podrá acumular por trimestres comunicándolo a la empresa con 15 días de antelación.

Artículo 26. Derechos por maternidad, adopción y lactancia.

26.1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella podrá optar al iniciarse el período de descanso por maternidad porque el padre 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 salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, será computable a 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 incorporación. 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.

Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en período de lactancia.- En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada o en período de lactancia, pudiera representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley treinta y uno de mil novecientos noventa y cinco, de ocho de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

26.2.- Las partes acuerdan desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Artículo 27. Jubilación.



Se realizará según lo establecido en los Reales Decretos que lo desarrollan.

Artículo 28. Observancia.

Ambas partes se comprometen al estricto cumplimiento de todas y cada una de las cláusulas pactadas en el presente Convenio.

Los trabajadores afectados por el mismo estarán, puntualmente, tanto a la entrada como a la salida en sus puestos de trabajo.

Asimismo se comprometen a avisar a la empresa, con la diligencia debida en el caso de no poder asistir a sus puestos.

Se recuerda la prohibición legal de ejercer, fuera de la empresa, actividades que puedan resultar competitivas al objeto de la misma, salvo autorización expresa de ésta.

La situación implantada en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores de las aquí pactadas subsistirán para todos aquellos que vinieran disfrutándolas.

Artículo 29. Comisión Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión de Interpretación del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los sindicatos y por cuatro de la patronal, de los que hayan formado parte en la comisión negociadora del mismo. Podrán designarse suplentes por cada parte.

Las funciones que a dicha Comisión se le asigna son las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- D) Vigilancia y estudio de los asuntos referentes a la Salud Laboral y Prevención de Riesgos en el Sector.
- E) Estudio de las tablas de productividad en el Sector.
- F) Estudio de la viabilidad de la implantación de la jornada intensiva para los meses de verano para futuros Convenios.
- G) Interpretación y aplicación de la cláusula de descuelgue.





Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Las funciones o actividades de ésta Comisión Paritaria, no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan, ante las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

Disposición Adicional I

Condiciones y procedimiento para la no aplicación del Régimen Salarial del presente Convenio

Conscientes las partes de la difícil situación que atraviesa el Sector de la Madera de Córdoba, conviene hacer las siguientes manifestaciones:

1. Poner en práctica cuantas medidas sean necesarias en orden a mejorar el nivel de calidad y la productividad, poniendo en ello los trabajadores su esfuerzo personal y los empresarios las mejores técnicas organizativas adecuadas a tal fin.
2. Dada la notoria importancia del subsector de Tonelería en la zona de Montilla y conscientes de las dificultades por las que atraviesa el mismo, instamos a los trabajadores y empresarios de dicho subsector, a que adopten a la mayor brevedad posible cuantas medidas propicien un equilibrado desarrollo del mismo.
3. Las organizaciones firmantes son conscientes de los desequilibrios de costos entre empresas que generan el complemento personal de antigüedad. En este sentido, ambas partes se comprometen a estudiar mecanismos, que respetando los derechos de los trabajadores, propicien un sistema retributivo más equilibrado.
4. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a informar sobre el texto del Convenio a sus respectivos representados, posibilitando las empresas que se realice dicha información.
5. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar estas medidas.

Así mismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario.

Para valorar ésta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta y se atenderán los datos que resulten de



la contabilidad de las empresas, de su balance y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los Representantes de los Trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en ésta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio.

En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación la empresa facilitará a los Representantes de las Trabajadores y si no los hubiere a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, dentro de los siguientes 10 días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión de Interpretación del Convenio, en el plazo de los 5 días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

A) En caso de acuerdo la empresa y los Representantes de los Trabajadores, o en su defecto con la Comisión Paritaria negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

B) En caso de no haber acuerdo, la Comisión de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuno y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo 5º y siguiente de esta disposición.

Los acuerdos de la Comisión de Interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiera esta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión de los efectos.

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 solo afectará al incremento salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

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



No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante 2 años consecutivos.

Finalizado el período 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 período que duró esta cláusula.

Disposición Adicional II

Dado que en el Sector existe un elevado porcentaje de trabajadoras, se hace necesario significar que lo estipulado en el presente Convenio es de obligada aplicación a la totalidad de las trabajadoras del mismo, siendo nulo de pleno derecho cualquier acto o decisión del empresario, que suponga algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza etc., en consideración al principio de “a igual trabajo, igual salario”.

Disposición Adicional III

Acoso sexual

Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará el acoso sexual como falta muy grave, a los efectos sancionadores que procedan. Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación.

El plazo que medie desde la denuncia de acoso sexual hasta la resolución del expediente antes mencionado será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando siempre con la máxima discreción y sin que se puedan adoptar ningún tipo de represalias contra la persona que denuncia.

Se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

Disposición Adicional IV

Hasta tanto no se produzca la incorporación, al presente Convenio, de la futura clasificación profesional para el sector, estará vigente lo dispuesto sobre la materia de la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera aprobada por orden de 28 de julio de 1969 (B.O.E. de 2 de septiembre).

Disposición Transitoria

La subida salarial pactada para el año 2004 es del I.P.C. previsto por el gobierno



2% + 1 punto (3%) sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio, teniendo carácter retroactivo desde el 1 de enero del mismo año. Para el año 2005 y 2006 los I.P.C. previstos por el gobierno para cada uno de ellos más 1 punto con retroactividad al 1 de enero de cada año. Los atrasos derivados de la retroactividad se abonarán por las empresas, dentro de los 30 días siguientes al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

UNIÓN DE EMPRESARIOS

C/ Osario, nº 12 Local 1

DE LA MADERA

14001 - CÓRDOBA

DE CÓRDOBA

Teléfonos 47 13 16 - 49 83 03

Fax 49 07 64

Preaviso de cese

La empresa _____ informa

a Don _____, con

domicilio en _____ calle _____,

que presta sus servicios en la misma con la categoría de

_____ desde el día _____,

que el día _____ finalizará su contrato

por terminación de los trabajos para los que fue contratado, fecha a partir de la cual quedará extinguida la relación laboral que unía a las partes.

_____ a _____ de _____ del 200 ____

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la UNIÓN DE EMPRESARIOS DE LA MADERA DE CÓRDOBA.

Fecha de la expedición

Sello y firma



Este preaviso no tendrá validez sin el sello y la firma de la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

UNIÓN DE EMPRESARIOS

C/ Osario, nº 12 Local 1

DE LA MADERA

14001 - CÓRDOBA

DE CÓRDOBA

Teléfonos 47 13 16 - 49 83 03

Fax 49 07 64

Recibo finiquito

Don _____ que ha trabajado

en la Empresa _____ desde

el día _____ hasta el día _____ con

la categoría de _____, declaro que he recibido

de ésta, la cantidad de _____ ptas. en

concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

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

_____ a _____ de _____ del 200 ____

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

(1) Sí o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar

desde la fecha de su expedición por _____

Fecha de la expedición

Sello y firma



Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Anexo

Ámbito funcional

1. Labores forestales.
2. Aserrío de madera.
3. Carpintería mecánica.
4. Carpintería de taller.
5. Persianas.
6. Ebanistería.
7. Industrias del mueble y actividades anexas.
8. Tapicería.
9. Somieres.
10. Chapas y tableros contrachapados.
11. Tableros alistonados.
12. Tableros aglomerados y de fibra.
13. Fabricación de puertas de madera.
14. Tonelería.
15. Carrocerías.
16. Carreterías.
17. Tornería.
18. Tallistas.
19. Artesanía y decoración de la madera.



20. Modelistas.
21. Marcos y molduras.
22. Cestería, muebles de junco, médula y mimbre.
23. Brochas, pinceles, cepillos y escobas.
24. Envases, embalajes y paletas.
25. Hormas y tacones.
26. Parquets, entarimados y actividades conexas (fabricación, colocación, reparación y mantenimiento de pavimentos de madera).
27. Almacenes de madera en general.
28. Fabricación de virutillas y briquetas.
29. Ataúdes y féretros.
30. Prefabricados de madera (casas, sauna, etc.).
31. Preservación de madera y postes.
32. Otras actividades industriales de la madera: Baúles, billares, instrumentos musicales, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzados, juguetería, carpintería de ribera, toda actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2.004 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MADERA DE CORDOBA

Categorías	Salario base (euros día natural)	Plus asistencia (euros día trabajado)	Plus transporte (euros día trabajado)	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones (Incluido Descanso Semanal)		Valor hora ordinaria	Horas extras 75% días laborables	Horas extras 100% sab. y festivos
				semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria			
ENCARGADO	30,98	5,43	1,95	1.236,84	6,83	1.236,84	6,72	1.082,74	2,96	8,49	14,83	16,96
TUPISTA 1º	29,39	5,43	1,95	1.184,99	6,54	1.184,99	6,44	1.044,39	2,66	8,16	14,27	16,33
OF. 1º o COND.	29,09	5,43	1,95	1.171,04	6,47	1.171,04	6,37	1.034,32	2,63	8,09	14,19	16,14
OF. 2º o COND.	27,83	5,43	1,95	1.128,18	6,23	1.128,18	6,13	997,61	2,73	7,78	13,61	15,56
AYUDANTE	26,53	5,43	1,95	1.068,00	5,89	1.068,00	5,79	956,93	2,62	7,44	13,02	14,88
PEON ESPECIAL	25,90	5,43	1,95	1.030,41	5,69	1.030,41	5,60	936,83	2,58	7,24	12,67	14,49
PEON ORDINA	25,48	5,43	1,95	1.014,54	5,60	1.014,54	5,51	927,41	2,53	7,16	12,52	14,32
GUARDA o VIG.	28,31	5,43	1,95	1.112,54	6,14	1.112,54	6,04	1.012,22	2,78	7,85	13,74	15,71
APRENDIZ 3º	17,85	5,43	1,95	750,34	4,13	750,34	4,07	696,32	1,91	5,29	9,26	10,59
APRENDIZ 2º	15,57	5,43	1,95	669,13	3,70	669,13	3,63	630,08	1,72	4,74	8,28	9,47
APRENDIZ 1º	15,01	5,43	1,95	601,91	3,33	601,91	3,28	613,18	1,68	4,57	8,00	9,14
PERSONAL DE RETRIBUCIÓN MENSUAL												
PERITO TITUL.	1.176,21	7,46	1,95	1.579,15	8,72	1.579,15	8,58	1.400,09	3,83	10,67	19,01	21,72
JEFE ADMTVO	1.069,23	7,05	1,95	1.443,75	7,97	1.443,75	7,84	1.280,45	3,50	9,93	17,37	19,85
OF. 1º ADMTVO	938,45	6,81	1,95	1.286,03	7,10	1.286,03	6,98	1.142,53	3,12	8,82	16,42	17,64
OF. 2º ADMTVO	845,78	6,03	1,95	1.156,26	6,39	1.156,26	6,28	1.026,78	2,81	7,88	13,79	15,77
AUX. ADMTVO	749,95	5,51	1,95	1.030,05	5,69	1.030,05	5,58	915,35	2,50	7,01	12,29	14,04
VIAJANTE	877,67	6,30	1,95	1.200,77	6,63	1.200,77	6,52	1.066,79	2,91	8,19	14,33	16,38

Anexo 1 (AÑO 2004)

Cuadro de trabajos mínimos a realizar por jornada normal de 8 horas de trabajo,

en colocación de carpinterías de madera en obras.

N.º.— Conceptos.—N.º Unidades.— Precio unidad del Exceso de producción (euros).

1; Colocación de hoja de paso para pintar o similar en cerco metálico con 3 pernios o bisagras, eje de picaporte tubular y manivela; 6,50; 4,25.

2; Colgado de hoja de paso para pintar o similar en cerco de madera con 3 ó 4 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos; 5,50; 5,10.

3; Colgado de hoja de paso enrasada fina en cerco de madera con 3 ó 4 pernios y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos; 4,50; 6,39.

4; Colgado de hoja de paso moldurada maciza en cerco de madera con 4 ó 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos; 3,50; 8,55.

5; Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada para pintar en cerco metálico, con 3 pernios o bisagras, el correspondiente herraje con su mirilla y tirador; 5,50; 5,10.

6; Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada para pintar o similar en cerco de madara, con 4 ó 5 pernios, el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador; 4,50; 6,39.

7; Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada fina de cerco de madera de 4 ó 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador; 3,50; 8,55.

8; Colgado de hoja de entrada a piso, maciza de casetones homoldurada, con 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador; 3,50; 8,55.

9; Revestido de bastidores puertas de piso o de paso, con fijación del acero al contracerco y colocación de tapajuntas planos por ambas caras; 4,50; 6,39.

9 (bis); El mismo con tapajuntas moldurado; 3,50; 8,55.

10; Colocación de regresos de alicatado a una cara, dejándola enrasada con el azulejo; 15,50; 1,83.

11; Colgado de hoja de armario para pintar, tanto la que lleva pasadores y cierre, como para las que no, con 3 pernios o bisagras y tiradores; 6,50; 4,25.

12; Colgado de hoja de montante de armario para pintar con dos pernios o bisagras con el correspondiente herraje de cierre con su tirador; 6,50; 4,25.



13; Revestimiento de armario (entendiéndose por huecocada una de las partes de armario dispuestas para alojar una o más hojas) comprendiendo repaso del contracerco y colocación del cerco a estatillón, incluso parte proporcional de tapajuntas; 3,50; 7,89.

14; Colgado de hoja de armario de chapas finas tanto para los que lleven pasadores y cierre como para los que no, con 3 pernios o bisagras y su tirador; 5,50; 5,10.

15; Colgado de hoja de montante de armario de chapas finas con 2 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con su tirador; 5,50; 5,10. Puertas solapadas tendrán un aumento de 18,60 minutos cada una.

Puertas correderas de cualquier tipo, tendrán un aumento Por hoja de 18,60 minutos cada una.

Entrepañes de armarios de menos de 1,50 metros de longitud; 5,50; 5,10.

Entrepañes de armario de más de 1,50 metros de longitud; 4,50; 6,39.

16; Colocación de tapajuntas de madera para pintar una cara de puerta; 20,50; 1,25.

Colocación de tapajuntas de madera fina en una cara de puerta; 16,50; 1,69.

17; Colocación de tapajuntas moldurados en una cara de puerta; 11,00; 2,56.

18; Colocación de tapa de capialzado:

- Embisagrada con su cierre de hasta 2 metros de longitud; 13,00; 2,09.

- Embisagrado con su cierre de más de 2 metros de longitud; 8,00; 3,66.

Atornillado con su cierre de más de 2 metros de longitud; 13,00; 2,09.

19; Colocación de persianas con accesorios normales:

- De hasta 1,50 metros; 6,50; 3,17.

- De hasta 1,50 metros de longitud con manubrio; 6,50; 4,26.

- De más de 1,50 metros de longitud; 8,00; 3,66.

20; Colgado de hoja de ventana tanto para las que lleven falleba o pasadores como las que no; 6,50; 4,25.

21; Colgado de hoja de balcón tanto para las que lleven falleba como para las que





no; 5,50; 4,25.

Rendimientos tonelería

	Unid.	Euros
1 Barriles de 2,4 y 8 litros	6	4,64
2 Barriles de 16 a 32 litros	5	5,71
3 Barriles de 64 litros	4	7,28
4 Barriles de 8 arrobas	3	10,22
5 Medias Botas	2	13,53
6 Botas y Toneles	1,50	20,47

Cuadro de licencias y permisos

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR								JUSTIFICANTES
		SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	COMP. ANTIGÜE.	INCEN. (1*)	COMP. CONV.	COMP. PTREB.	COMP. NO SAL.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Documento que acredite el hecho.
Dejar inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Justificante de la asistencia.
Acompañar al cónyuge a consultas de especialistas (2*)		SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Artículo 43 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	
Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1*) Media percibida en el mes anterior.

CALENDARIO LABORAL DEL SECTOR DE LA MADERA**PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA****AÑO 2004**

Esta será la jornada en todos los centros de trabajo, sin perjuicio de que las empresas puedan pactar con los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto con éstos, otra distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo semanal y anual.

El cuadro calendario que se acompaña como anexo se ha elaborado teniendo en cuenta las fiestas nacionales, autonómicas, así como las locales de Córdoba Capital, debiéndose estar a un régimen similar en las demás localidades de la provincia conforme a sus fiestas y ferias respectivas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
ENERO	F		S	D		F				S	D						S	D						S	D							S					
FEBRERO	D						S	D						S	D									S	D							SF	D	-	-		
MARZO							S	D						S	D									S	D												
ABRIL			S	D			NL	F	F	S	D						S	D						S	D												
MAYO	SF	D						S	D							S	D							S	D									NL	NL	S	D
JUNIO						S	D							S	D									S	D												
JULIO			S	D						S	D						S	D						S	D											S	
AGOSTO	D						S	D						S	D	F								S	D									S	D		
SEPTIEMBRE				S	D			FL	NL		S	D					S	D						S	D												
OCTUBRE		S	D						S	D	NL	F				S	D							S	D	FL									S	D	
NOVIEMBRE	F					S	D							S	D									S	D												
DICIEMBRE				S	D	F	NL	F			S	D						S	D													NL	SF	D			

S: Sábado.

SF: Sábado Festivo.

D: Domingo.

F: Festivo.

FL: Fiesta Local.

NL: No Laborable.

Nota: la empresa, de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, adaptarán las fiestas y ferias locales de este calendario, a las fiestas y ferias de cada localidad, respetando la jornada en cómputo semanal y anual, según establece el artículo 7º, apartados 2, 3 y 4 del Convenio Colectivo vigente.

El presente calendario será de aplicación y se considerará vigente desde el momento de su firma, pese a que su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba, sea posterior a la fecha de su firma (25-Marzo-2004).