



CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y ALMACENES DE LA MADERA EN LA PROVINCIA DE CADIZ PARA EL AÑO 2007-2011.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio afectará a todas las Empresas del Sector dedicadas a la Industria y Almacenaje de la Madera, que se relacionan y detallan en el Anexo I del Convenio General del Sector de la Madera, y que son:

- 1º.- LABORES FORESTALES
- 2º.- ASERRIO DE MADERA
- 3º.- CAPINTERIA MECANICA
- 4º.- CARPINTERIA DE TALLER
- 5º.- CARPINTERIA DE RIBERA
- 6º.- PERSIANAS
- 7º.- EBANISTERIA
- 8º.- INDUSTRIAS DEL MUEBLE Y ACTIVIDADES ANEXAS
- 9º.- TAPICERIA
- 10º.- SOMIERES
- 11º.- CHAPAS Y TABLEROS CONTRACHAPADOS
- 12º.- TABLEROS ALISTONADOS
- 13º.- TABLEROS AGLOMERADOS Y DE FIBRA
- 14º.- FABRICACION DE PUERTAS DE MADERA
- 15º.- TONELERIA
- 16º.- CARROCERIAS
- 17º.- CARRETERIAS
- 18º.- TORNERIA



19º.- TALLISTAS

20º.- ARTESANIA Y DECORACION DE LA MADERA

21º.- MODELISTAS

22º.- MARCOS Y MOLDURAS

23º.- CESTERIA, MUEBLES DE JUNCO, MEDULA Y MIMBRE.

24º.- BROCHAS, PINCELES, CEPILLOS Y ESCOBAS

25º.- ENVASES, EMBALAJES Y PALETAS

26º.- HORMAS Y TACONES

27º.- PARQUETS, ENTARIMADOS Y ACTIVIDADES CONEXAS (FABRICACIÓN, COLOCACION, REPARACION Y MANTENIMIENTO DE PAVIMENTOS DE MADERA)

28º.- ALMACENES DE MADERA EN GENERAL

29º.- FABRICACION DE VIRUTILLAS Y BRIQUETAS

30º.- ATAUTES Y FERETROS

31º.- PREFABRICADOS DE MADERA (CASAS, SAUNAS, ETC..)

32º.- PRESERVACION DE MADERA Y POSTES

33º.- OTRAS ACTIVIDADES INDUSTRIALES DE LA MADERA:

- BAULES

- BILLARES

- INSTRUMENTOS MUSICALES

- ARTICULOS DIVERSOS DE MADERA PARA EL HOGAR, DEPORTE, DECORACIÓN, USO ESCOLAR, ANEXOS INDUSTRIALES, CALZADOS, JUGUETERIA.

- TODA OTRA ACTIVIDAD INDUSTRIAL MADERERA QUE EXISTA O PUEDA CREARSE.

Artículo 2. Ámbito territorial

Afectará el presente convenio a la totalidad de las empresas y trabajadores que desarrollen su actividad dentro de la Provincia.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas que se establecen en el presente Convenio, serán de obligado cumplimiento para todas las Empresas, Entidades Públicas y trabajadores de las actividades a que se refiere el artículo primero.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio comenzará a regir el día 1 de Enero de 2007, finalizando el día 31 de Diciembre de 2011, prorrogándose por períodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncien con la antelación mínima de 3 meses a la fecha de la expiración del plazo de su vigencia o de la prórroga en curso.

La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra por escrito, en el referido plazo de tres meses.

Artículo 5. Gastos de negociación colectiva

Se sufragarán los gastos causados a la Federación de Empresarios de la Madera (FEMA) en la Negociación Colectiva.

Las empresas que no sean miembros de la Federación de Empresas de la Madera, vendrán obligadas en el año 2002 a abonar a la Federación Provincial de la Madera (FEMA) la cantidad de 60,1 Euros de una sola vez mediante cheque nominativo dirigido a la referida Federación, en Avda. Ana de Viya, nº 9 de Cádiz.

Estas cantidades, tendrán por objeto sufragar los gastos causados derivados del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación del Convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de 45 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 negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 7. Comisión paritaria

Con el fin de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del presente Convenio, velar por el cumplimiento del mismo, subsanar las irregularidades que puedan darse en el sector en materia de seguridad e higiene, contratación, y demás temas previstos en las Leyes, se nombra una comisión compuesta por dos representantes de FEMA, uno de 27 de junio de 2008 B.O.P. DE CADIZ NUM. 122 Página 7 CC.OO. y uno de U.G.T., pudiendo ser asistidos por sus respectivos asesores.

Las conclusiones de esta Comisión requerirán la mayoría, salvo que en el presente Convenio, se especifique lo contrario.

Los componentes de esta Comisión son los que se relacionan:

POR FECOMA-CC.OO.: ANTONIO BARRERA SORIA

POR MCA-U.G.T.: MANUEL DÍAZ CARRASCO

POR FEMA: JOSE LUIS FERRER ROSSI

JESUS BARBERA MORENO

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes, que lo comunicará a las restantes. La comisión se constituirá, en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.

A la comisión, podrán acudir sus miembros personalmente o mediante representación otorgada al efecto, a cualquier otro miembro o asesor.

Cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la Comisión, las organizaciones sindicales tendrán siempre el mismo número de votos que la organización empresarial, de manera que cada parte (la Empresarial y la Sindical) cuenten con el 50% de los votos, cualquiera que sea el número de miembros de cada organización que asista.

De cada reunión, se levantará acta que será firmada por un miembro de cada organización.

Será competencia de la propia Comisión regular su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

El domicilio de la Comisión se fija en Cádiz, Avda. Ana de Viya,nº 9.

Capítulo II. Percepciones económicas salariales

Artículo 8. Tablas de salarios

El salario base para el 2007 tendrá un incremento respecto del salario del año 2006 del 3,3 %. Se adjuntan las tablas resultantes como anexo 1.

Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2008, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,3%.

Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2009, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,3%.

Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2010, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,3%.

Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2011, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1,3%.

Artículo 9. Plus de asistencia.

Se establece un Plus de asistencia por día completo de trabajo en la cuantía del anexo, excepto los aprendices y aspirantes menores de 18 años.

Artículo 10. Aumento por años de servicio

A partir del 7 de mayo de 1.997 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 7 de Mayo de 1.997 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 este concepto, se establece un "Plus de compensación por desaparición de la Antigüedad", durante los cinco primeros años, que resultará de calcular el equivalente a ocho años, de las bases y porcentajes del concepto de antigüedad y de dividir esta cuantía entre cinco, siendo los salarios bases de cálculo para este Plus los de 1.994.

La cantidad resultante de efectuar las operaciones anteriores, será la que constituya este "Plus de compensación por desaparición de la Antigüedad", que formará parte del concepto de "Antigüedad consolidada".

Este "Plus de compensación por desaparición de la Antigüedad", a diferencia del concepto "antigüedad consolidada" si será objeto de revisión.

Este "Plus de compensación por desaparición de la Antigüedad", sólo se pagará a aquellos trabajadores que hayan visto mermados sus ingresos por la desaparición

de este concepto. Excluyéndose por tanto del abono de esta compensación, a los trabajadores que ya tengan la antigüedad congelada, o no tengan derecho a cobrarla, bien por haber alcanzado los 5 quinquenios de antigüedad, o bien por haberse convertido sus contratos temporales en indefinidos a partir del 1 de Enero de 1.994.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias

El trabajador, tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre, devengándose por semestres naturales y proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

La cuantía de cada una de estas pagas será de 30 días del salario base más la antigüedad consolidada que corresponda.

Artículo 12. Jefe de equipo o encargados de faenas

Es el operario, oficial primera, que da las órdenes directas de un encargado y con autonomía en su función, además de efectuar su trabajo, dirige el que han de realizar los operarios a su mando, respondiendo de su correcta ejecución, el grupo a sus órdenes, no puede superar el número de 8 operarios. Cuando los oficiales de primera desempeñen la función de Jefes de Equipo o Encargados de Faenas, percibirán un plus correspondiente al 10% del Salario Base más la antigüedad consolidada, asignado para su categoría.

Capítulo III. Conceptos extra salariales, indemnizatorios y asistenciales

Artículo 13. Prendas de trabajo

La empresa entregará a sus productores un mono o prenda de trabajo, cada seis meses, debiendo ser de calidad suficiente para que dure dicho tiempo, al cabo del cual pasará a la propiedad del trabajador.

Si por especiales circunstancias en que se realice el trabajo el desgaste de la prenda se produce antes de los seis meses, la empresa repondrá la misma al trabajador sin esperar al vencimiento del plazo establecido con carácter general, el uso de dichas prendas es obligatorio para todos los trabajadores, así como su limpieza y buen trato.

Artículo 14. Indemnización por herramientas.

Si las empresas no entregaran al productor las herramientas necesarias para el trabajo a realizar y las que emplearan fueran del citado productor, abonaran a éstos en concepto de indemnización por la utilización de sus herramientas las cantidades por día de trabajo fijadas en el anexo, según las siguientes categorías:

a) Encargados y oficiales

b) Ayudantes

c) Aprendices

Artículo 15. Incapacidad temporal

A partir del segundo mes ininterrumpido de baja por enfermedad no Profesional el productor percibirá con cargo a la empresa un complemento adicional a la prestación económica del seguro de enfermedad que complete el 100% del salario de cotización, menos el plus de asistencia, mientras perciba dicha prestación económica por parte del seguro de enfermedad.

A partir del primer mes ininterrumpido de baja por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, el productor percibirá con cargo a la empresa un complemento adicionado a la prestación económica del Seguro de Enfermedad que complete el 100% del salario de cotización, menos el plus de Asistencia, mientras perciba dicha prestación económica por parte del Seguro de Enfermedad.

Estando en esta situación y procediendo el cobro de los correspondientes complementos antes referidos, al cobrarse el 100% del salario de cotización, (en el que se incluyen las partes proporcionales de las pagas extraordinarias), no se cobrará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias a su devengo.

Artículo 16. Ayuda por fallecimiento

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán asegurar a todos sus productores con un seguro en las siguientes contingencias, y en la cuantía del anexo

MUERTE NATURAL

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL

INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA

MUERTE POR ACCIDENTE

MUERTE POR ACCIDENTE DE TRÁFICO

La Federación de Empresas de la Madera, facilitará a las empresas que lo soliciten presupuesto ventajoso, de suscripción de un seguro con estas características.

Se considerará como edad máxima para estar asegurado la de 65 años.

Este artículo no tendrá vigencia retroactiva, y será de aplicación 30 días después a su publicación en el B.O.P.

Artículo 17. Premio de permanencia

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que lleven cinco años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en las mismas, entre los 60 y 65 años de edad, tendrán derecho a percibir una indemnización por un importe de una mensualidad igual a la percibida en el mes inmediatamente anterior al de este hecho.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 18. 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 19. Plus de transporte y distancia

Para compensar los gastos de transportes que los trabajadores tengan que efectuar para trasladarse de sus respectivos domicilios hasta llegar al lugar o centro de trabajo, la empresa abonará a todos sus productores, sin distinción de categoría un plus de transportes consistente en el abono de la cuantía fijada en el anexo por cada día completo de trabajo efectivo.

Capítulo IV. Condiciones generales de ingreso

Artículo 20º. Condiciones generales de ingreso en el trabajo

La admisión del personal se efectuará de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el Convenio Colectivo General del Sector de la Madera. En ningún caso podrá el trabajador comenzar la prestación de servicios antes de ser dado de alta por el empresario en la Seguridad Social.

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.

Pruebas de aptitud

Las empresas previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y preparación se adecuan a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar. Para lo cual, podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de Técnicos de Grado Medio o sin Titulación y Personal Administrativo Cualificado, dos meses, Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo, un mes; y 15 días laborables para los trabajadores no cualificados.

Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

Fomento de la contratación indefinida

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, o disposición que la sustituya, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de “Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida”, previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/97, de 26 de Diciembre y demás normas de aplicación.

Contratos a tiempo parcial indefinido

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, se podrán realizar horas complementarias. El número de horas complementarias, no podrá exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

Contratos formativos

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.

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

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el Anexo del presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado.

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 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.

La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados con una o varias empresas dentro del ámbito funcional de este Convenio. No se podrán realizar contrato de duración inferior a seis meses, pudiéndose prorrogar por períodos mínimos de seis meses, sin que el contrato inicial y las prórrogas pueden exceder de los tres años.

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. Los tiempos dedicados a formación teórica, que no podrán ser inferiores a un 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio, se concretarán entre la empresa y el trabajador y deberán estipularlos en su contrato individual de trabajo. Así mismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La retribución de los aprendices será la fijada para dicha categoría en la tabla del Anexo I de este convenio.

Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta años y la empresa tendrá la obligación de contratar un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

La jubilación será forzosa a la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

Contrato eventuales por circunstancias de la producción

1º.- De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, o disposición que lo sustituya, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses.

2º.- Dentro del período máximo de 18 meses, se podrán celebrar varios contratos, pero con la condición de que la duración conjunta de todos ellos no exceda de la máxima permitida de 12 meses.

3º.- El sector de la madera, objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía.

Esta conclusión, conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector se enmarquen en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por ello las partes firmantes del presente Convenio, a través de la Comisión Negociadora del Convenio General del Sector de la Madera, acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la madera en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

4º.- Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

5º. 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 una indemnización de veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efecto desde el primer día.

Contrato para obra o servicio determinado

Sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir por obra o servicio determinado, 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 inherente a la preparación de las mismas.

C) Trabajos rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paleta para productos hortofrutícolas.

D) Aquellas tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que permitan identificar suficientemente la obra o servicio que constituya el objeto de contrato.

E) A efectos de indemnización, si la duración ha sido 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 indemnización será de veinte días por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efecto desde el primer día.

En cuanto al preaviso y cese, se estará a lo dispuesto en el Artículo 75 del Convenio General del Sector de la Madera.

Empresas de trabajo temporal

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

Capítulo V. Trabajo por tarea, destajo o por unidad con primas a la producción o con incentivos

Artículo 21. Rendimientos mínimos

La organización técnica y práctica del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considera oportunos, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores, tendrán funciones orientativas, propuestas, 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 el Convenio General del Sector de la Madera.

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

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La existencia de la actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el apartado anterior.

3º.- Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º.- 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.

5º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas de 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.

6º.- 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.

A los efectos de la organización científica del trabajo y el trabajo remunerado a incentivo, se estará a lo dispuesto en los artículos 35 y 36 del Convenio General del Sector de la Madera.

No obstante para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1º.- 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.

2º.- 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 Mixta, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo efectivo durante el año 2007 será de 1.760 horas.

En el año 2008 será de 1.752 horas.

En el año 2009 será de 1.752 horas.

En el año 2010 será de 1.752 horas.

En el año 2011 será de 1.752 horas.

Se establece una jornada laboral de 37 horas semanales durante el tiempo comprendido entre el 18 de Junio y el 14 de Septiembre, desarrollándose esta jornada de verano de lunes a viernes.

Se respetará como descanso semanal, el Sábado a partir de las 14 horas y el día completo del Domingo.

Los días 24 y 31 de Diciembre la jornada será de 5 horas, teniendo que finalizar como máximo a las 14 horas.

Se considerará el Sábado Santo como día festivo abonable y no recuperable.

No obstante a lo contenido en los párrafos anteriores del presente artículo, las empresas podrán distribuir la jornada de trabajo 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. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículo 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario, no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

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 6 a 10 horas, o en cómputo semanal, de 30 a 50 horas.

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

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

Artículo 23. Horas extras

Ante la grave situación de paro existente en nuestra provincia, y con objeto de favorecer la creación de nuevos empleos, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las horas extras. Sin embargo, con el conocimiento previo del trabajador, las horas extras que en situaciones imprevistas, hayan de realizarse, se pagarán al menos en un 75% de incremento sobre el salario hora ordinario, calculado tal y como se establece en el módulo fijado.

Las horas extraordinarias nocturnas, realizadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, y las realizadas durante los días festivos, se abonarán con un incremento del 85% sobre el salario hora ordinario.

Cuando se opte de mutuo acuerdo pro compensarlas por tiempo de descanso, se les aumentará los mismo porcentajes como si se cobraran.

A los efectos de cálculo y pago de las horas extras, se establece la siguiente

fórmula.

$$365 (S.B. + A)$$
$$\text{-----} = S.H.O.$$

H.T.A.

Explicación de los signos:

S.B. = Salario Base.

A = Antigüedad Consolidada.

H.T.A. = Horas de trabajo anuales.

S.H.O. = Salario Hora Ordinaria.

Artículo 24. Vacaciones anuales

Se fija el período de vacaciones retribuidas en 30 días naturales, de los cuales el trabajador tendrá derecho a disfrutar como mínimo de 15 días ininterrumpidos, de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

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 de 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 I.T. de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 25. Licencias

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

- 1.- Matrimonio de trabajadores: 20 días naturales.
- 2.- Nacimiento de hijo o adopción: 4 días laborales.
- 3.- Muerte y entierro de cónyuge, padres e hijos: 3 días naturales.
- 4.- Muerte y entierro de padres políticos, abuelos o hermanos: 2 días naturales.
- 5.- Primera comunión de un hijo cuanto ésta se celebre en un día laboral: 1 día.
- 6.- Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
- 7.- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (salvo lo dispuesto anteriormente). 2 días. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de 5 días.
- 8.- Por enfermedad grave de esposa: 3 días.
- 9.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- 10.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 11.- El día de la celebración de matrimonio de hijo, si fuera laboral.
- 12.- Para la renovación del D.N.I.: el tiempo indispensable.
- 13.- Para la recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa: el tiempo indispensable.
- 14.- Por boda de padre o madre: 1 día, que tendrá que coincidir con el día de la ceremonia.

Estas licencias se abonarán de acuerdo con los salarios bases establecidos, incrementados con la antigüedad consolidada en su caso.

Estos hechos deberán ser justificados documentalmente ante la empresa, siendo obligatorio el preaviso, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se

acreditará en su momento suficientemente.

Capítulo VII. Movilidad geográfica

Artículo 26. Desplazamiento y dietas

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a una población distinta de su centro de trabajo habitual por un período de tiempo inferior a los 12 meses dentro de un periodo de tres años.

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

- 1º.- de 3 a 15 días: 2 días laborables.
- 2º.- de 16 a 30 días: 3 días laborables.
- 3º.- de 31 a 90 días: 5 días laborables.
- 4º.- más de 90 días: 7 días laborales.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales 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; que serán las siguientes; por efectuar una sola comida; según anexo; por dos comidas; según anexo; si tuviera que pernoctar en dicha población se le abonarían además; según anexo. En los casos que el desplazamiento ininterrumpido dura más de 7 días, se percibirá además una dieta especial de según anexo, entendiéndose que queda interrumpida esta continuidad si se le abona por la empresa el regreso a su domicilio el último día laboral de la semana. Además la empresa correrá con los gastos de viaje que se originen con el desplazamiento.

En caso de desplazamiento de larga distancia y duración, que implique la necesidad de que el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión empresarial, y atendiendo a la duración y distancia del desplazamiento, se podrá pactar una dieta especial entre empresa y trabajador. En caso de no haber acuerdo la Comisión Paritaria del Convenio, tendrá competencia para mediar en esta materia.

Capítulo VIII. Extinción de la relación laboral

Artículo 27. Reserva del puesto de trabajo a los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal

Los trabajadores fijos que cesaran en sus respectivas empresas por pasar a la situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, o enfermedad profesional, tendrán derecho al ser declarados de nuevo aptos para el trabajo, a ser reintegrados en sus puestos de trabajo, que con carácter normal ocupaban en las empresas en la fecha que causaron baja.

Para el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior será preciso que el trabajador lo solicite a su empresa dentro del mes siguiente a la fecha de declaración de aptitud para el trabajo, en virtud de certificación médica acreditativa de tal aptitud, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en el término de los

15 días siguientes a la fecha en que el trabajador haya formulado su petición de reingreso. Si el trabajador no solicitara a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, se entenderá que hace renuncia expresa a su derecho de reincorporación, en este supuesto, la empresa quedará liberada de la obligación de la reserva de plaza o puesto de trabajo a que se refiere el presente artículo.

Capítulo IX. Clausula de descuelgue y temas sindicales

Artículo 28. Clausula de descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida.

Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo.

Para valora esta situación, se tomará en consideración 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 la Comisión de Seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta Clausula. En dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de Seguimiento pueda valorar la petición.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no, de la aplicación de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a 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, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivo a cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores, en el plazo fijado por la Comisión y para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales, los diferentes incrementos pactados en convenio.

Artículo 29. Derechos sindicales

Los trabajadores que tengan 18 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.

Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Por otro lado el número de horas que dispondrán los Comités de Empresas y Delegados de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación serán las que otorga el E.T. sin que en ningún caso puedan ser inferior a 16 horas.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 30. Régimen disciplinario

Conforme se establece en el Capítulo X del Convenio General del Sector de la Madera, el régimen disciplinario queda regulado de la siguiente manera:

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención; en leves, graves y muy graves.

A.- Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.
 - 2.- No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falta 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 causara 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 diligencias 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.- La embriaguez ocasional.
 - 11.- Cambiar, mirar o resolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.
- B.- Se considerarán faltas graves las siguientes:
- 1.- Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
 - 2.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos 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 la 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, podrá 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 tránsito 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 normal.

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 (aun 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 los fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

C.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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, 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 a 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 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 normal o pactado.
- 17.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean 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 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.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
- Despido

Para la aplicación y graduación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de empresa. Se respetarán las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

Será necesario la instrucción de expediente contradictorio en la imposición de sanciones, por faltas graves o muy graves, a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, 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, si les constare tal afiliación, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiera.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1ª. Revisión y garantía

En caso de que el IPC real al 31 de Diciembre de cada año de vigencia del convenio fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de Febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

Disposición adicional 2ª. Abono de los atrasos salariales

Las diferencias salariales se abonarán como fecha límite a los 30 días de la firma del presente Convenio.

Disposición adicional 3ª. Formación y promoción profesional

Las partes firmantes, asumen el contenido integro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de Diciembre de 1992, así como lo establecido en el Convenio General del Sector de la Madera y acuerdos que lo desarrollen. Declarando que éstos desarrollarán sus efectos en el ámbito del presente convenio.

Queda facultada la Comisión Paritaria, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación del referido acuerdo.

Disposición adicional 4ª. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de carácter colectivo establecido en el artículo 88 y siguientes del Convenio General del Sector de la Madera, así como el sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía (S.E.R.C.L.A.), cuyo reglamento de funcionamiento ha salido publicado en el B.O.J.A. nº 147 de 26 de diciembre de 1.998, Resolución de Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Trabajo e Industria de 2 de junio de 1.988.

Disposición adicional 5ª. Adecuación del nuevo modelo de clasificación profesional

La adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional se realizará en los términos previstos del Convenio Colectivo Estatal. De forma que se constituirá una Comisión al objeto de establecer los criterios y realizar tal adecuación, teniendo la obligación de llevarla a cabo en un plazo máximo de 3 meses desde la firma del presente convenio. En caso de no haber acuerdo en dicho plazo se remitirá consulta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de la Madera-Subcomisión de Clasificación Profesional.

Anexo I**Convenio provincial de industria y almacenistas de la madera de la provincia de Cádiz tabla salarial 2007**

GRUPO I	Salario Base Diario
Personal de Fábrica o Taller	
Encargado	30,92 euros
Oficial de Primera	29,67 euros
Oficial de Segunda	28,45 euros
Ayudante	26,03 euros
Peón Especialista	23,56 euros
Peón	22,17 euros
Aprendiz menor de edad	13,61 euros
Aprendiz de primer año	18,07 euros
Aprendiz de segundo año	18,99 euros
Aprendiz de tercer año	20,81 euros
GRUPO II	Salario Base Mensual
Personal Administrativo	
Jefe de Oficina	1000,13 euros
Oficial de Primera	902,82 euros
Oficial de Segunda	854,13 euros
Aux. Mecanógrafo y Telefonista	781,16 euros
Aspirante mayor de 18 años	672,00 euros
Aspirante menor de 18 años	591,94 euros
GRUPO III	Salario Base Mensual
Personal Técnico	
Perito y Proyectista	1000,13 euros
Delineante	902,82 euros
GRUPO IV	
Personal Subalterno	
Capataz de peones especialista, guardas, ordenanzas, porteros y vigilantes	781,16 euros
Almaceneros, capataz de peones ordinario, listeros y pesador basculero	708,12 euros

Anexo II

PLUS DE ASISTENCIA 3,52 euros

INDEMINIZACION POR HERRAMIENTAS

Encargados y Oficiales	0,71 euros
Ayudantes	0,52 euros
Aprendices	0,26 euros

PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA 2,73 euros



DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

Una sola comida	9,35 euros
Dos comidas	18,67 euros
Por pernoctar	9,35 euros
Dieta especial	2,83 euros

