



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA PARA LOS AÑOS 20082011.

Capítulo I. Disposiciones Generales

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/as 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/as.
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 de vigencia del mismo.

Artículo 2. Clausula 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 dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del acuerdo de revisión salarial de la Comisión Paritaria.

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/as 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 desde su entrada en vigor hasta el 31 de Diciembre del 2011. Las partes acuerdan reunirse a partir de la primera quincena de enero de cada año de su vigencia 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 Estatal 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/as la condición más beneficiosa para éstos/as.

Capítulo II. Tiempo de Trabajo

Artículo 7. Jornada.

La jornada ordinaria anual para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, queda establecida en 1.752 horas efectivas de trabajo, que se distribuirán, de lunes a viernes según se refleje en el cuadro calendario que se encuentre publicado, para cada año de vigencia del convenio.

Esta será la jornada en todos los centros de trabajo, sin perjuicio de que las empresas puedan pactar con la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con éstos/as, otra distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo semanal y anual. En el caso de que en la empresa no exista

representación legal de los trabajadores/as, se remitirá a la Comisión Paritaria copia del acuerdo motivado de modificación del cuadro calendario, entre la empresa y su personal, para su toma de conocimiento.

El cuadro calendario se elabora 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 32 horas. En aquellas localidades donde en la semana de feria exista una fiesta local, la jornada de esta semana será de 24 horas efectivas de trabajo, si además coincidiera en esa semana un día de los considerados no laborables la jornada semanal sería de 16 horas efectivas, que se distribuirán de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con los propios trabajadores/as.

Desde el día 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, la jornada necesariamente será continuada, teniendo una duración de 8 horas diarias, debiendo comenzar no más tarde de las 7 de la mañana. En aquellas empresas que desarrollen su actividad bajo un régimen de trabajo a turnos, y que se encuentren acondicionadas para desarrollar sus trabajos, conforme a las previsiones del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, no se aplicará la previsión de comenzar no más tarde de las 7 de la mañana.

En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

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/as.

Las partes se comprometen a reunirse en la 1.^a quincena de noviembre de cada año de vigencia del convenio 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 con arreglo a 30 días de salario base y 30 días de plus de asistencia, al estar incluidos en el pago de los mismos el descanso semanal, según se refleja en las tablas salariales que se adjuntan como anexo al presente Convenio, formando parte integrante del mismo, incrementadas con el complemento de antigüedad consolidada.

El mencionado período vacacional se podrá fraccionar en 2 partes, 11 días laborables a propuesta del trabajador/ a, 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/as 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/a la fecha de inicio de estos 11 días de vacaciones, éste/a 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/as que inicien o finalicen su actividad a lo largo del año tendrán un período vacacional proporcional al período trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal contratado que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono de la cuantía correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

A efectos del cálculo de la cuantía correspondiente a la liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas, se tendrá presente la cuantía que aparece en la tabla salarial como «valor aplicable para el cálculo de vacaciones devengadas y no disfrutadas» (referida al valor que le correspondería a 1 día laborable de vacaciones).

Artículo 9. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores/as 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. En caso de uniones de convivencia o parejas de hecho, , los trabajadores/as disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos retribuidos, debiendo acreditar tal extremo mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

Artículo 10. Supuestos de licencias y permisos.



Los trabajadores/as tendrán derecho a los permisos y licencias con el abono de los conceptos reflejados en el cuadro de Licencias y Permisos, por los motivos y días siguientes, acreditados conforme a lo dispuesto en el citado cuadro:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o adopción, ampliándose hasta cinco días naturales en los supuestos que se haya de efectuar un desplazamiento.
- c) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.
- d) Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento, para los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.
- e) Dos días naturales en el supuesto de fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento.
- f) Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento, en el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise de reposo domiciliario de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. 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
- g) El tiempo indispensable para acompañar al cónyuge a consultas de especialistas.
- h) Un día laborable por cambio de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable o el que marque la norma para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, por acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades de la misma lo permitan



- l) Tres días laborables por Traslado (Artículo 40 ET).
- m) El día natural en el caso de matrimonio de hijos, padre o madre.
- n) En el supuesto de hijos/as menores de edad, se concederá permiso por el tiempo indispensable, para acompañarlo a visitar al médico especialista, siempre que el trabajador o trabajador/a acredite ser la única persona de quién depende y la cita se produzca en horario laboral; o en el supuesto de que el otro cónyuge con obligaciones laborales no pueda acudir y la cita se produzca en horario laboral.
- o) En el supuesto de hijos/as afectados por grave discapacidad física o psíquica, se concederá permiso por el tiempo indispensable, para acompañarlo a visitar al médico especialista.
- p) El tiempo indispensable para la renovación del Documento Nacional de Identidad.
- q) El tiempo indispensable para la recuperación del carnet de conducir, con asistencia de los cursos necesarios cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa imputable a la empresa.
- r) El tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, siempre que se acredite que existe imposibilidad de asistir en otro horario que no sea coincidente con el laboral y que se acredite la hora de asistencia para comprobar que la suma del período de ida, asistencia y vuelta al trabajo se trata de un período razonable.

Los permisos retribuidos establecidos en los apartados a, b, c, d, e f, g, h, n, y o se concederán igualmente en los casos de parejas de hecho siempre que estén inscritas en el registro correspondiente de existir en la localidad de residencia. En caso contrario, se justificará mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de residencia.

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

Capítulo III. Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 11. Estructura económica.

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

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los

trabajadores/as 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/a, 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 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 categoría correspondiente fijado en el presente Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

1.4. PERSONAL: los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador/a, tales como idioma, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador/a y no hayan sido valorados al establecer el Salario Base.

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/as que tuvieran generado o generen hasta el día 7 de Abril de 1.998 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/a como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

1.6. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO: Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador/ a por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se 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/as 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 periodo 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 periodo nocturno tenga una coincidencia igual o superior a 3 horas; si la coincidencia fuera inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo 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 periodo 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/a 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/ as 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/ a que utilice herramientas de su propiedad, percibirá en concepto de indemnización, 1,26 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/ a la cantidad de 7,54 euros por mes. La inserción de publicidad o propaganda en la ropa de trabajo deberá ser negociada con los representantes legales de los trabajadores/ as, 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: 29,23 euros.

Media dieta: 14,62 euros.

El trabajador/a 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/a 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/as.

Además de la indemnización en los casos expresados, el trabajador/a cuyo desplazamiento ininterrumpido sea superior a 7 días, percibirá una dieta especial de 1,38 euros diarios.



Cuando por necesidades de la empresa, un trabajador/a 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 2,70 euros día.

1.16. PAGO DEL SALARIO: Los trabajadores/as que por su división funcional, 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/as, 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 legales vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos que la normativa legal vigente en cada momento establezca.

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/as.

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

El trabajador/a, 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/a firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 12. 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/a, 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/a.

Artículo 13. Seguro complementario de accidentes.

Las empresas vienen obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por muerte natural, fallecimiento, invalidez parcial, total, 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:

- Por muerte natural: 6.330 euros.
- Por muerte acaecida por accidente o enfermedad profesional: 31.209,47 euros
- Por incapacidad parcial: 6.330 euros
- Por incapacidad total: 24.320'00 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente o enfermedad profesional: 31.209,47 euros.

En caso de fallecimiento, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador/ a fallecido hubiese declarado beneficiario, y en su defecto, al cónyuge ó pareja de hecho, hijos/as, padre, madre, hermanos/as 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.

Artículo 14. Absentismo.

A partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual, acumulativamente, no supere el 3% (a título individual) y el 4% (a título colectivo), respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

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

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

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

El índice de absentismo resultante será notificado de forma periódica, al menos trimestralmente a la representación legal o sindical de la empresa, y en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial. El incumplimiento del trámite, no libera del compromiso de abonarlo. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

A la vez que se produzca la notificación periódica a la representación legal o sindical de la empresa, del índice de absentismo colectivo, la empresa podrá voluntariamente exponer trimestralmente, en el Tablón de anuncios de la empresa, el citado índice de absentismo colectivo y la evolución que se va produciendo a lo largo del ejercicio.

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

Capítulo IV. Organización del trabajo

Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quién podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto 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.

Sin menoscabo de la facultad señalada en el párrafo primero, la representación legal de los trabajadores tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 16. 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 empresario/ as y de acuerdo con los trabajadores/ as 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/ as, 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.

Artículo 17. Competencia organizativa.

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 número 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 a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

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, pueda comprenderlas con facilidad.

Artículo 18. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima 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/a de personal y a los delegados/as sindicales, si los hubiere, o representantes de las secciones sindicales de la empresa.

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

Artículo 19. Nuevas tecnologías.

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

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

Artículo 20. Revisión de valores.

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1º Mecanización.

2º Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.

3º Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.

4º Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5º Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6º Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

7º La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un período de negociación con la representación de los trabajadores.

Artículo 21. Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».

B) Actividad óptima. Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normales. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

E) Tiempo máquina. Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal. Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Tiempo óptimos. Es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitados en actividad normal. Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la maquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

I) Trabajo limitado en actividad óptima. La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Artículo 22. Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.

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

A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar donde tenga que verificarse.

E) La calidad de los materiales empleados.

F) La importancia económica que la labor tenga para la empresa y la marcha normal de su producción

G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

Capítulo V

De la relación individual de trabajo

Artículo 23. Periodo de prueba.

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



Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses. (Perito titulado)

Grupo III y IV: dos meses. (Jefe Administrativo)

Grupo V: 1 mes. (Oficial de 1ª Administrativo, Oficial de 2ª Administrativo, Viajante)

Resto de personal: 15 días naturales.

El periodo 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/a se le prorrogara o renovara el contrato de trabajo con el mismo oficio y categoría dentro del periodo de un año a contar desde el inicio del primer contrato, no existirá nuevo periodo de prueba.

Artículo 24. Contratación.

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la división funcional que le corresponda dentro de la clasificación vigente, los criterios generales del grupo profesional al que pertenezca según el Convenio General del Sector de la Madera y por el centro de trabajo y/o empresa donde desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

El cambio de la denominación del puesto desempeñado por el trabajador a consecuencia de la aplicación de las denominaciones establecidas en el Capítulo de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, no se entiende englobado en el párrafo precedente.

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/as 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/ as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores/ as 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 25. Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 26. 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/ a 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/ a en dicha obra.

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

No obstante el empresario/ a 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 periodo 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/ a antes de cumplirse el periodo máximo de tres años fijados en el párrafo anterior;



cumplido el periodo máximo de tres años si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador/ a 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/ a principal y ajenas a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores/ as 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/ as del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria dispondrán, en su caso, de un plazo máximo e improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario/ a contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador/ a 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.

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/ a una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/ a una indemnización de veinte días por año servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

El período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses

C. Limitación de duración de la contratación temporal conforme a lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores



fijos.

Artículo 27. 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/ a contratado/a. Dicho trabajador/ a 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 concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas, también estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores/ as que sean contratados/ as 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 periodos 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 dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

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

El trabajo efectivo que preste el trabajador/ as 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/ a 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/ a 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/ a será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores/ as 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/ a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador/ a 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.

Artículo 28. Subrogación o adscripción.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.



Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Artículo 29. Jubilación parcial.

El trabajador antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, conforme a los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, en el Convenio General del Sector y demás disposiciones concordantes, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

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

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

La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Estatal de la Madera 20072011.

Capítulo VI. Extinción de la relación laboral

Artículo 30. Preavisos y ceses.

Las empresas vienen obligadas a preavisar por escrito al trabajador/ a 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/ a 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.



No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, ni en aquellos contratos cuya duración fuese de 15 días o menos.

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 ó con 2 días de antelación, habiendo superado el período de prueba si su contrato es temporal.

Artículo 31. Indemnizaciones por cese.

Para todos aquellos trabajadores/ as 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/ as contratados/as 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 32. Indemnización por extinción del contrato por muerte, incapacidad, o jubilación del empresario/a.

Para todos aquellos trabajadores/ as a los que se extinga su contrato de trabajo por muerte, o incapacidad del empresario, tendrán derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

Para todos aquellos trabajadores/ as a los que se extinga su contrato de trabajo por jubilación del empresario/ a se les abonará una indemnización consistente en un mes de salario, si su «antigüedad» en la empresa fuese menor de 10 años, de dos meses de salario si su «antigüedad» en la empresa fuese entre diez y veinte años y de 3 meses de salario si su «antigüedad en la empresa fuese superior a los 20 años.

Artículo 33. 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/ a en la empresa.

Artículo 34. Finiquitos.

El documento de finiquito en que se formalice el fin de la relación laboral entre empresa y trabajador/a, 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/ a, el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. No obstante, los trabajadores/ as 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.

Capítulo VII. Representación colectiva de los trabajadores/as y delegados o miembros de comités de prevención y salud laboral

Artículo 35. Elecciones sindicales electores y elegibles.

1. Son electores/as los trabajadores/ as que tengan 16 años y una antigüedad mínima de un mes en la empresa, y serán elegibles los trabajadores/ as 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/as y Comités de Prevención de Riesgos Laborales. En todas Las empresas a partir de 6 trabajadores/ as se elegirán obligatoriamente Delegados/as de Prevención o se constituirán Comités de Prevención y Salud Laboral según el número de trabajadores/ as. 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 36. Delegados/as sindicales.

Se podrán nombrar Delegados/as Sindicales en aquellas empresas que cuenten con una plantilla igual o superior a 49 trabajadores/ as. Los Delegados/as Sindicales ostentarán la representación del sindicato en la empresa, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, teniendo las mismas garantías que los Representantes Legales de los Trabajadores/ as.

Artículo 37. Crédito horario.

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

Capítulo VIII

Artículo 38. Derechos por maternidad, paternidad, adopción y lactancia.

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

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

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/ a, 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/as 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/ a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/ a tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/ a, 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.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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 ó en período de lactancia, pudiera representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario/ a, 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 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario/ a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

3. 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.

Capítulo IX

Artículo 39. Jubilación.

Se realizará según lo establecido en la normativa legal que lo desarrolle, y

conforme a lo dispuesto sobre la misma en el Convenio Estatal de la Madera 20072011.

Artículo 40. Retirada del carnet de conducir a trabajador/ aes/ as cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos.

1. En aquellos supuestos en que el trabajador/ a sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador/ a, se podrá optar por parte del empresario/ a por la suspensión del contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el art. 45 ET, o por la extinción del mismo, para aquellos supuestos en que la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador/a este basada en hechos o actuaciones de suma gravedad para el mismo o terceros, conforme a lo prevenido en el Artículo 52.a) ET.

En el caso de que se opte por la suspensión, debido a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador/ a obtenga el permiso con los mismos efectos que en el caso anterior.

Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta del trabajador/ a.

2. En aquellos supuestos en que el trabajador/ a sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable de forma directa a la empresa, ésta deberá proporcionarle trabajo en otro puesto durante el tiempo en que dure la sanción, sin que tal privación sea causa de despido, y manteniéndole las mismas condiciones económicas. De igual modo, la empresa se responsabilizará del abono de las sanciones económicas impuestas al trabajador/ as en el presente supuesto.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados por causa imputable de forma directa a la empresa, el trabajador/ a deberá obtener nuevo permiso en el plazo de seis meses desde la fecha en que le fue comunicada la pérdida de la vigencia de la autorización de conducción. Si se superara este plazo, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador/ a obtenga el permiso, con los efectos en el art. 45 ET. Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta de la empresa durante el tiempo citado anteriormente.

3. El trabajador/ a deberá acreditar ante la empresa los puntos de los que dispone su permiso de conducción, y deberá comunicar cualquier reducción de puntos cuando ésta se produzca, así como informar a la empresa de los períodos en los que se le ha suspendido el permiso de conducción. Lo anterior es aplicable a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción.

Capítulo X

Artículo 41. Observancia.

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

Los trabajadores/ as afectados/as 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/ as de las aquí pactadas subsistirán para todos aquellos que vinieran disfrutándolas.

Artículo 42. 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 haya

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.

H) Interpretación sobre aquellas cuestiones que emanen de la aplicación de lo dispuesto sobre clasificación profesional en el convenio general estatal.

I) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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

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/ as su esfuerzo personal y los empresario/ as 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/ as y empresario/ as 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/ as, 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/as 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/ as 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/as, 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 auditorescensores 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/as 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 periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores/as, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados, durante el periodo que duró esta cláusula.

Disposición adicional II

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

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.
- Aplicar, desarrollar, y en su caso mejorar, 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 por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, 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.
- Aplicar, desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en

adelante LOMPIVG, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

· Aplicar, desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

Medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el vi acuerdo de concertación de Andalucía.

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

Disposición adicional V

Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores/ as/trabajadoras y empresario/ as/empresarias incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Disposición adicional VI

Adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional

El III Convenio Colectivo Estatal de la Madera con vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011 dispone en su Disposición Transitoria 2ª que se debía proceder en los ámbitos inferiores al mismo de la adecuación del nuevo modelo de clasificación profesional.

Asimismo señalaba que previa negociación en cada ámbito se procedería a fijar un único salario garantizado para cada grupo profesional, sin que la cuantificación de la repercusión económica se pudiese iniciar antes del 1 de enero de 2008 y debiendo finalizar como fecha tope el 31 de diciembre de 2013.

Así la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo al objeto de dar cumplimiento al párrafo anterior, desarrollará una tabla salarial por grupos profesionales que recoja las categorías profesionales existentes en el ámbito provincial de Córdoba.

La citada Comisión, conforme a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera para los años 2007 a 2011, procederá a la adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional, para lo que aplicará las fórmulas necesarias para que a cada grupo profesional le corresponda un único salario garantizado.

Así se ha procedido a encuadrar las distintas categorías profesionales en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO II: PERITO TITULADO.

GRUPO III: JEFE ADMTVO.

GRUPO IV: ENCARGADO, TUPISTA 1, OF. 1ª ADMTVO., OF. 1ª o COND. 1ª.



GRUPO V: OF. 2ª ADMTVO., OF. 2ª o COND. 2ª, VIAJANTE, GUARDA o VIGILANTE.

GRUPO VI: AYUDANTE, PEON ESPECIALISTA, AUX. ADMTVO.

GRUPO VII: PEON ORDINARIO.

En los grupos profesionales se deberá proceder a igualar las retribuciones entre los trabajadores integrados en el mismo, tomando como referencia el salario más alto; llevándose a cabo este ajuste de forma paulatina en cuatro años.

Así la Comisión Paritaria del Convenio con efectos 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010, 1 de enero de 2011 y 1 de enero de 2012 procederá a aplicar anualmente el porcentaje de diferencial que se determina a continuación: un 30% el primer año, un 30% el segundo año, un 30 % el tercer año y un 10 % el cuarto año, sobre la cuantía de la diferencia salarial existente entre los componentes del grupo profesional calculada conforme a los salarios del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera de la Provincia de Córdoba del año 2008.

La Comisión Paritaria del Convenio introducirá las correcciones necesarias y oportunas derivadas de los incrementos salariales previstos en el convenio y del dato del IPC real para cada año del convenio, y resolverá aquellas cuestiones que se planteen en torno a la clasificación profesional.

A la hora de delimitar las tareas correspondientes a los trabajadores encuadrados como Oficiales de 1ª en el grupo IV, habrá de tenerse presente con respecto a las fijadas en el Capítulo de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madera para el grupo IV, que habrán de ajustarse a las funciones de los Oficiales de 1ª.

A la hora de delimitar las tareas correspondientes a los trabajadores encuadrados como vigilantes o guardas en el grupo V habrá de tenerse presente que las fijadas en el Capítulo de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madera para el citado grupo son a título enunciativo por lo que habrán de ajustarse a la función del mismo.

Disposición adicional VII

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación/reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores/as, de la formación a los mismos y de sus representantes, por lo que asumen el contenido íntegro del texto del Capítulo de Salud Laboral del Convenio General del Sector.

Título I.



Planificación de la acción preventiva.

1. Planificación de la acción preventiva.

El empresario/ a desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

El empresario/ a realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/ as con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los delegados de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El Plan de Prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a. Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b. Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores/ as en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c. Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d. Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e. Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f. Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos

de trabajo y el estado de salud de los trabajadores/as.

g. Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h. Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/ as, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

2. Información.

La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador/ a y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores/ as.

3. Medidas de emergencia.

Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación de los trabajadores/ as afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de los trabajadores/ as o directamente con los trabajadores/ as afectados en caso de no existir esta representación.

4. Riesgo grave e inminente.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador/ a por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores/ as y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en



su caso.

5. Protección de trabajadores/ as sensibles a determinados riesgos.

En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores/ as especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario/ a determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador/ a es adecuado previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en su caso.

6. Vigilancia de la salud.

Los trabajadores/ as comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador/ a. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador/a por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

- Alveolitis alérgica extrínseca;
- Asma laboral;
- Manipulación manual de cargas;
- Movimientos repetitivos;
- Neuropatías por presión;
- Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores/ as a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.



Se confeccionará un historial médicolaboral para cada trabajador/a. Cuando el trabajador/ a finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador/ a afectado una copia del historial médicolaboral al que alude el artículo 37.3 apartado c del Real Decreto 39/ 1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médicolaboral se realizará, previa solicitud del trabajador/ a afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores/ as y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Título II

Información, consulta y participación.

7. Representación y coordinación.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/ as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores/ as propios. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquéllos otros trabajadores/ as que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal. Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario/ a, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores/ as de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores/ as, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador/ a que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

8. Comité de Seguridad y Salud.



En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores/ as se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

9. Documentación.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, también las observaciones que los representantes de los trabajadores/ as consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

10. Formación de los delegados de prevención.

El empresario/ a garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

Título III

Formación en materia preventiva

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/ a deberá garantizar que todo trabajador/ a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

3. Planes de emergencia.

4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo trabajador/ a que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de trabajadores/as designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997.

d) Formación para empresario/ as que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto treinta y nueve de mil novecientos noventa y siete, de diecisiete de enero de mil novecientos noventa y siete.

Disposición transitoria

La subida salarial pactada para el año 2.008 es del I.P.C. previsto por el gobierno 2% + 1,3 puntos (1,3 %) sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio, teniendo carácter retroactivo desde el 1 de Enero del mismo año. Los atrasos derivados de la retroactividad se abonarán por las empresas, dentro de los 30 días siguientes al de la firma del presente Convenio Colectivo, independientemente de su posterior su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

La subida salarial pactada para los años 2009, 2010 y 2011 se fija en el I.P.C. previsto para cada año de vigencia por el gobierno + 1,3 puntos (1,3 %) sobre todos los conceptos económicos del presente Convenio.

UNIÓN DE EMPRESARIOS
Local 1

C/ Osario, nº 12

DE LA MADERA

14001 CÓRDOBA

DE CÓRDOBA
83 03

Teléfonos 47 13 16 - 49

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
Local 1

C/ Osario, nº 12

DE LA MADERA

14001 CÓRDOBA

DE CÓRDOBA
83 03

Teléfonos 47 13 16 - 49

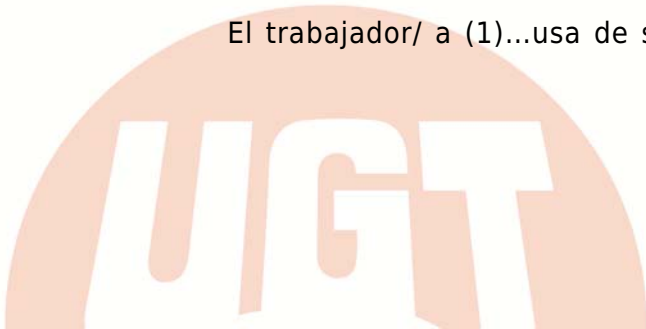
Fax 49 07 64

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 _____ de 200 __

El trabajador/ a (1)...usa de su derecho a que esté presente en la firma un





representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por _____

Fecha de la expedición
firma

Sello y

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.

UNIÓN DE EMPRESARIOS
Local 1

C/ Osario, nº 12

DE LA MADERA

14001 CÓRDOBA

DE CÓRDOBA
83 03

Teléfonos 47 13 16 - 49

Fax 49 07 64

Solicitud de vacaciones

1. A petición del trabajador

2. A petición del empresario Don _____,
con domicilio en _____ calle _____,
que presta sus servicios en la misma
SOLICITA tomar _____ días laborables
SOLICITA tomar _____ días naturales
De vacaciones desde el día/...../..... al día .../...../.....
ambos inclusive. _____ a _____ de _____ del 200 __

El trabajador.

La empresa

Fecha de la expedición

Sello y firma

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.

#*1*#

#*2*#

#*3*#





Sector de la Madera y el Mueble

BOP , 20 de noviembre del 2008

Página 47 de 47

