CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DEL SECTOR INDUSTRIA DE LA MADERA

VISTO el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector INDUSTRIA DE LA MADERA, Expediente 0050, Código 0400395, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico

A C U E R D A

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de

Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 15 de abril de 2002.

EL DELEGADO PROVINCIAL, (P.D. EL JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACION LABORAL), Celso Ortiz Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE INDUSTRIA DE LA MADERA

Titulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes Signatarias

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

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

Artículo 2. Eficacia Y Alcance Obligacional

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

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

Titulo II. Disposiciones Generales

Artículo 3. Ambito Funcional

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

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, publicado en el B.O.E. de 24 de enero de 2002, por Resolución de 28 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone su inscripción en el Registro y la publicación de su texto.

Artículo 4. Ambito Personal

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

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

Artículo 5. Ambito Territorial

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

Artículo 6. Ambito Temporal, Vigencia Y Duración

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien los conceptos salariales se aplicar án retroactivamente desde primero de enero de 2001.

La duración del Convenio será de SEIS AÑOS contados desde primero de enero de 2001.

No obstante, las normas contenidas en el presente Convenio que tengan su origen en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera tendrán la duración prevista en su artículo 15.

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

También corresponderán estos atrasos a los trabajadores que, por cualquier circunstancia, hayan concluido la relación laboral con la empresa después del 1 de enero de 2001 y hasta la fecha de finalización de su relación laboral.

Artículo 7. Compensación Y Absorción

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

Artículo 8. Vinculación A La Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Asimismo, quedará nulo y sin efecto en el supuesto de que dicha jurisdicción anulase o invalidase alguno de los preceptos transcritos en aplicación del Convenio Colectivo Estatal. Si se diera alguno de estos supuestos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. Comisión Paritaria

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

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

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

Funciones: La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

Título III. De La Relación Individual De Trabajo

Capitulo I. Forma Y Modalidades Del Contrato

Artículo 10. Forma Del Contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Artículo 11. Condiciones Generales De Ingreso

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

Artículo 12. Pruebas De Aptitud

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 13. Contrato Fijo De Plantilla

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

Artículo 14. Periodo De Prueba

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

A) Técnicos titulados superiores: Seis meses.

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

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

D) Resto del personal: Veinte días.

Artículo 15. Contrato Formativo

1.- Contrato de trabajo en prácticas.

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

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

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

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

d) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

2. Contrato para la Formación.

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

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

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte

con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.

- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de 6 meses.

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

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

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales.

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

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

e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación, será el 75, 85 y 95 por 100 del salario del ayudante, durante el 1º, 2º o 3er año del contrato, respectivamente.

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

g) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

Artículo 16. Contrato De Sustitución Por Anticipación Edad Jubilación

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

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

Artículo 17. Contratos Eventuales Por Circunstancias De La Producción

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

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

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

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

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

Artículo 18. Contrato Para Obra O Servicio Determinado.

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

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio.

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

Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 19. Empresas De Trabajo Temporal

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

Capítulo II. Ordenación Y Organización Del Trabajo

Artículo 20. Dirección Y Control De La Actividad Laboral

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la

empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

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

Artículo 21. Competencia Organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.- La existencia de la actividad normal.

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

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

4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

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

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

Artículo 22. Procedimiento Para La Implantación De Los Sistemas De

Organización De Trabajo.

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

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

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

Artículo 23. Nuevas Tecnologías

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

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

Artículo 24. Revisión de valores

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

1.- Mecanización.

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

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

4.- Cambios de método operativo distintos de los descritos en el sistema anterior

de trabajo.

5.- Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

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

Artículo 25. Organización Científica Del Trabajo

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las definiciones contenidas en el artículo 35 del Convenio Estatal.

Artículo 26. Trabajo Remunerado Con Incentivo, Criterios De Valoración

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

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

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

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

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

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

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

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

Artículo 27. Deberes Laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 28. Derechos Laborales

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

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación Colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Participación en la empresa.

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

a) A la ocupación efectiva.

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

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

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

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

Las mujeres trabajadoras que se encuentren en cinta, tendrán derecho, durante el

embarazo, a un puesto de trabajo compatible con su estado.

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

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

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

Artículo 29. Actividad Incompatible

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

Capitulo III. Clasificación Profesional, Movilidad Funcional Y Geográfica

Artículo 30. Clasificación Profesional

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

Artículo 31. Equiparación De Categorías

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

Artículo 32. Ascensos

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

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

Artículo 33. Movilidad Funcional

Hasta la regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional.

Artículo 34. Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

a) Desplazamientos.

Se entiende por desplazamientos el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

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

1º.- De tres a quince días: dos días laborables.

2º.- De dieciséis a treinta días: tres días laborables.

3º.- De treinta y uno a noventa días: cinco días laborables.

4º.- Mas de noventa días: siete días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos de viaje que se originen.

b) Traslados.

1º.- Se considera como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con

los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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

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

3º.- El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo.

Capitulo IV. Tiempo De Trabajo

Artículo 35. Jornada

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será, durante los años de vigencia del presente convenio, la siguiente:

· Año 2001:	1780 horas
· Año 2002:	1776 horas
· Año 2003:	1772 horas
· Año 2004:	1768 horas
· Año 2005:	1764 horas
· Año 2006:	1760 horas

1.- Las empresas podrán distribuir la jornada, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes, deberá de

fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

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

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

4.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables.

En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros dónde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

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

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

Artículo 36. Absentismo Y Partes De Trabajo

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

Capitulo V. Vacaciones, Permisos, Licencias Y Excedencias

Artículo 37. Vacaciones

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

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

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

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

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

6.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Este plazo se reducirá a una semana en el caso establecido en el apartado 4.

7.- La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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

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

10.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo

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

Artículo 38. Permisos Y Licencias

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

Motivo de licencia	Tiempo Máximo	Conceptos a devengar	Justificantes
Fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo	Documento o justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo	Documento o justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo.	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	15 días naturales.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1) y plus de productividad.	Libro de familia o certificado oficial Documento que acredite el hecho.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Salario base, pagas extras, antigüedad incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo.	
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad y complemento puesto de trabajo.	Justificante de la asistencia.

Motivo de licencia	Tiempo Máximo	Conceptos a devengar	Justificantes
Lactancia hasta 9 meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en 1/2 hora.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad, complemento puesto de trabajo y complementos no salariales	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art.40 E.T.)	3 días laborables.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus. de productividad y complemento puesto de trabajo.	
Matrimonio de hijos	El día natural.	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus. de productividad y complemento puesto de trabajo.	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma	Salario base, pagas extras, antigüedad, incentivos(1), plus de productividad, complemento puesto de trabajo y complementos no salariales.	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

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

Artículo 39. Descanso Por Maternidad, Adopción O Acogimiento

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que 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 un riesgo para su salud.

En este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el período de descanso por maternidad.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o

judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando 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.

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

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Artículo 40. Excedencia Forzosa

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

Artículo 41. Excedencia Voluntaria

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

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

Artículo 42. Excedencia Por Cuidado De Familiares E Hijos

Se estará a lo establecido en la ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y con relación al Real Decreto 1251/2001 o normas que lo sustituyan.

Artículo 43. Disposiciones Comunes Para Las Excedencias

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

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

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

Capítulo VI. Extinción De La Relacion Laboral

Artículo 44. Preavisos Y Ceses

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

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

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

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo

anterior, a excepción de los contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos:	un mes
Resto del personal:	quince días naturales

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

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

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

Capitulo VII. Condiciones Retributivas, Indemnizaciones Y Suplidos

Artículo 45. Devengo Del Salario

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

Artículo 46. Salario Base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

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

Artículo 47. Salario Hora Ordinaria

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

Artículo 48. Complementos Personales

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

Artículo 49. Complemento De Antigüedad

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

No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía, calculada en función de la tabla que figura en el anexo II, quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 50. Complementos De Puesto De Trabajo

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

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

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

Artículo 51. Complemento Por Penosidad, Toxicidad O Peligrosidad

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

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

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

Artículo 52. Complemento De Nocturnidad

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

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

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

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

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

Artículo 53. Plus De Productividad

Con esta finalidad se establece para todo el personal mayor de 18 años, una gratificación de 4,39 euros por día de trabajo efectivo, cantidad que se percibirá en los mismo períodos y fechas en los que se devenga el salario.

Los aprendices percibirán por este concepto la cantidad de 0,37 euros.

Durante el año 2002, dichas cantidades serán 4,49 euros y 0,38 euros, respectivamente.

Artículo 54. Gratificaciones Extraordinarias

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día

natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

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

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica para cada una de las categorías profesionales en la tabla anexa al presente Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

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

Artículo 55. Pago De Salarios

La liquidación y el pago de salarios se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

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

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

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

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZACIONES.

Artículo 56. Plus De Distancia

En el caso de que se haya pactado entre empresa y trabajador o se pacte en el futuro el abono del plus de distancia, la cuantía mínima del mismo será de 0,19 euros por Km. recorrido a partir de los 2 Km. del casco urbano de la población de su residencia, cuando el desplazamiento se haga por medios del trabajador.

Artículo 57. Gastos De Locomoción

Cuando el trabajador por orden de la empresa y con sus medios propios venga obligado a realizar desplazamientos, se le abonará la cantidad de 0,19 euros por Km. recorrido.

Artículo 58. Dietas

Las dietas se establecen para todo el personal comprendido en este Convenio en la siguiente cuantía:

Dieta completa:	18,82 euros en el año 2001 y 19,25 euros en 2002
Media dieta:	8,28 euros en 2001 y 8,47 euros en el año 2002

Artículo 59. Desgaste De Útiles Y Herramientas

Los productores que trabajen con herramientas de su propiedad percibirán, durante el año 2001, en concepto de indemnización 1,95 euros a la semana para los profesionales especialistas; y 1,00 euros a la semana para los aprendices,

En 2002 percibirán 1,99 euros y 1,02 euros, respectivamente.

Los productores que empleen en su cometido herramientas propiedad de la empresa, las cuales, como norma general, las deberán facilitar a sus productores, serán responsables de su buena conservación, regulando en los Reglamentos de Régimen Interior los periodos mínimos de duración normal de aquéllas.

Artículo 60. Ropa De Trabajo

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

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

3.- Los trabajadores estarán obligados a usar la ropa de trabajo que le entregue la

empresa. En el caso de que no la utilicen no será de aplicación el apartado 2º de este artículo, sin perjuicio de las sanciones que legalmente procedan.

Artículo 61. Plus De Transporte

Se establece un plus por dicho concepto de 3,31 euros por día de asistencia al trabajo para todas las categorías profesionales, a excepción de: Botones, Pinches y Aprendices que percibirán 2,02 euros por dicho concepto, igualmente por día de asistencia al trabajo. En 2002, dichas cantidades serán 3,39 euros y 2,07 euros, respectivamente

Artículo 62. Complemento De Carga Y Descarga

En las empresas dedicadas a la actividad de serrería y almacenistas de madera, se abonarán 3,33 euros por tonelada, debiéndose repartir la cantidad resultante entre todo el personal, ambas operaciones incluidas. En 2002, se abonarán 3,41 euros por tonelada.

Artículo 63. Ayuda Por Baja En La Empresa

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

Artículo 64. Complemento A La Incapacidad Temporal

En los supuestos de I.T. por causa de accidente laboral, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y plus de productividad durante los primeros 3 meses.

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

Artículo 65. Póliza De Accidentes

Las empresas se comprometen a contratar pólizas de seguros que cubran los riesgos de muerte o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora y por importe de 7.150 euros de indemnización, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

Artículo 66. Ayuda Por Defunción

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

Artículo 67. Cláusula De Descuelgue

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

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

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

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

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

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

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

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

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

primero de esta cláusula.

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

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

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

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

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

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

Capitulo VIII. Formación Continua

Artículo 68. Formación Continua

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, se someten a lo establecido en el capitulo VII del Convenio Colectivo Estatal, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Capitulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 69. Faltas Y Sanciones

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

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

Artículo 70. Faltas Leves

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

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

3.- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

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

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

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

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

8.- La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

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

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

Artículo 71. Faltas Graves

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

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

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

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

otro trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo.

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

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

Artículo 72. Faltas Muy Graves

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

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

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

4.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 73. Graduación De Las Sanciones

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

- Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días o despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

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

Titulo IV. De La Representación Colectiva De Los Trabajadores

Artículo 74. Comités De Empresa Y Delegado De Personal

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

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

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

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

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

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total oparcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y

valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

Ejercer una labor:

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

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

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

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

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

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

Garantías.-

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

empresa o restantes delegados de personal.

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

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

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

Artículo 75. Elecciones Sindicales, Candidatos

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

Artículo 76. Crédito Horario

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

* Hasta cien trabajadores, dieciséis horas.

* De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

* De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

* De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco.

* De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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

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

Artículo 77. Crédito horario a los miembros de la Comisión Negociadora

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

Artículo 78. Legislación Supletoria

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

Titulo V.- Resolución Extrajudicial De Conflictos Colectivos Laborales

Artículo 79. Sistema De Resolución De Conflictos Colectivos Laborales En Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

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

Disposiciones Adicionales

Primera. Repercusión En Precios.

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

Segunda. Prórroga

En caso de no denunciarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, el presente Convenio quedará prorrogado un año en sus propios términos, revisándose la tabla de salarios de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre política de rentas, los acuerdos que a nivel nacional se hayan podido establecer o, en su defecto, aplicando el índice de precios al consumo habido en el año 2006. No será de

aplicación esta revisión automática en el caso de que, habiéndose denunciado el Convenio, alguna de las partes se niegue a un acuerdo.

Tercera.- Incremento económico para los sucesivos años de vigencia del convenio.

Las tablas retributivas del Convenio se incrementarán de acuerdo a los siguientes incrementos:

- Año 2002: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2002, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 0,3%.

- Año 2003: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2003, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 0,75%.

- Año 2004 : Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2004, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1%.

- Año 2005: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2005, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1%.

- Año 2006: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2006, consistente en el valor del IPC previsto por el gobierno más el 1%.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en el ejercicio correspondiente.

Cuarta.- Cláusula de garantía.

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla resultante.

En todo caso, este exceso, en el supuesto de llegar a darse, servirá de base para el cálculo del incremento del año posterior.

Disposiciones Transitorias

Primera.

Aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder la jornada en cómputo anual fijada en el artículo 35 del presente Convenio, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

Segunda. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal, conforme a lo previsto en su disposición transitoria primera.

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

ANEXO I

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2001

I.- PERSONAL DE MONTES

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día
Subgrupo A)	
JEFE DE CUADRILLA	21,85
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES, TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS, CARRETEROS	
Y ARRIENTES	20,27
Subgrupo B)	
GUARDAS MAYORES	21,85
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	18,09
II.- SERRERIAS Y ALMACENISTAS DE MADERA, PERSONAL DE FABRICA Y TALLER ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	23,46
AFILADOR Y ASERRADOR DE 1º	22,18
MEDIDOR, ASERRADOR DE 2ª, ASERRADOR DE SIERRA CIRCULAR	21,85
PEON ESPECIALIZADO	20,27
AYUDANTE DE SERRADOR, AYUDANTE DE AFILADOR Y PEON ORDINARIO	18,09
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

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

ENCARGADO	23,67
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 1º	22,18
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 2º	21,85
OFICIAL DE 1ª	21,85
OFICIAL DE 2ª Y PEON ESPECIALIZADO	20,27
AYUDANTE Y PEON	18,09

APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

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

ENCARGADO	23,67
TUPISTA 1º	23,16
TUPISTA 2º	22,49
ASERRADOR DE 1º	22,18
ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	21,85
LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	20,27
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA Y TALADRADOR DE18 A 20 AÑOS	18,09
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

Personal subalterno	
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	20,27
GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	18,09
CONDUCTOR VEHICULO 1º	21,85
CONDUCTOR VEHICULO 2º	20,27
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.
Personal Administrativo	
JEFE	25,35
OFICIAL 1º	22,76
OFICIAL 2º	20,35
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRAFO	20,27
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día
Personal técnico	
JEFE DE TALLER	23,67
PROYECTISTA	23,16
DELINEANTE	20,35
AUXILIAR DE ANALISTA	18,09

ANEXO IBIS

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2002

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día
I.- PERSONAL DE MONTES	
Subgrupo A)	
JEFE DE CUADRILLA	22,35
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES, TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS, CARRETEROS Y ARRIENTES	20,74
Subgrupo B)	
GUARDAS MAYORES	22,35
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	18,51

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

ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	24,00
AFILADOR Y ASERRADOR DE 1º	22,69
MEDIDOR, ASERRADOR DE 2ª, ASERRADOR DE SIERRA CIRCULAR	22,35
PEON ESPECIALIZADO	20,74
AYUDANTE DE SERRADOR, AYUDANTE DE AFILADOR Y PEON ORDINARIO	18,51
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

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

ENCARGADO	24,21
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 1º	22,69
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 2º	22,35
OFICIAL DE 1ª	22,35
OFICIAL DE 2ª Y PEON ESPECIALIZADO	20,74
AYUDANTE Y PEON	18,51
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

IV.- CARPINTERIA MECANICA (MAQUINAS).

PERSONAL DE FABRICA Y TALLER

ENCARGADO	24,21
TUPISTA 1º	23,69
TUPISTA 2º	23,00
ASERRADOR DE 1º	22,69
ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	22,35
LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	20,74
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA Y TALADRADOR DE18 A 20 AÑOS	18,51
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

Personal subalterno	
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	20,74
GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	18,51
CONDUCTOR VEHICULO 1º	22,35

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día
CONDUCTOR VEHICULO 2º	20,74
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.
Personal administrativo	
JEFE	25,93
OFICIAL 1º	23,28
OFICIAL 2º	20,82
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRAFO	20,74
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	S.M.I.

Personal técnico	
JEFE DE TALLER	24,21
PROYECTISTA	23,69

DELINEANTE	20,82
AUXILIAR DE ANALISTA	18,51

ANEXO II

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

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día (1)
I.- PERSONAL DE MONTES	
Subgrupo A)	
JEFE DE CUADRILLA	0,88
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES, TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS, CARRETEROS Y ARRIENTES	0,82
Subgrupo B)	
GUARDAS MAYORES	0,88
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	0,73

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

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

III.- CARPINTERIA DE TALLER, EBANISTERIA, BARNIZADO Y PULIMENTADO, TAPICERIA, TORNERIA, TALLISTA,

MODELISTA,CARROCERIAS, CARRETERIAS, BAULES, BARRILERIA, EMBALAJES, CAJAS DIVERSAS, ETC.

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

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

IV.- CARPINTERIA MECANICA (MAQUINAS).

PERSONAL DE FABRICA Y TALLER

ENCARGADO	0,95
TUPISTA 1º	0,93
TUPISTA 2º	0,90
ASERRADOR DE 1º	0,89
ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	0,88
LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	0,82
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA Y TALADRADOR DE18 A 20 AÑOS	0,73

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

CATEGORIAS PROFESIONALES	Euros/día
Personal subalterno	
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	0,82
GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	0,73
CONDUCTOR VEHICULO 1º	0,88
CONDUCTOR VEHICULO 2º	0,82
Personal administrativo	
JEFE	1,02
OFICIAL 1º	0,91
OFICIAL 2º	0,82
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRAFO	0,82
Personal técnico	
JEFE DE TALLER	0,95
PROYECTISTA	0,93
DELINEANTE	0,82
AUXILIAR DE ANALISTA	0,73

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

ANEXO III

IMPORTE DE LA RETRIBUCION DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DURANTE EL AÑO 2001

I.- PERSONAL DE MONTES

CATEGORIAS PROFESIONALES	VERANO	NAVIDAD
Subgrupo A)		

JEFE DE CUADRILLA	823,15	823,15
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES, TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS, CARRETEROS Y ARRIENTES	763,68	763,68
Subgrupo B)		
GUARDAS MAYORES	823,15	823,15
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	680,88	680,88

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

ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	883,47	883,47
AFILADOR Y ASERRADOR DE 1º	835,10	835,10
MEDIDOR, ASERRADOR DE 2ª, ASERRADOR DE SIERRA CIRCULAR	823,15	823,15
PEON ESPECIALIZADO	763,68	763,68
AYUDANTE DE SERRADOR, AYUDANTE DE AFILADOR Y PEON ORDINARIO	680,88	680,88
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	543,41	543,41

III.- CARPINTERIA DE TALLER, EBANISTERIA, BARNIZADO Y PULIMENTADO, TAPICERIA, TORNERIA, TALLISTA,

MODELISTA,CARROCERIAS, CARRETERIAS, BAULES, BARRILERIA, EMBALAJES, CAJAS DIVERSAS, ETC.

ENCARGADO	890,87	890,87
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 1ª	835,10	835,10
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 2ª	823,15	823,15
OFICIAL DE 1ª	823,15	823,15
OFICIAL DE 2ª Y PEON ESPECIALIZADO	763,68	763,68
AYUDANTE Y PEON	680,88	680,88
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	543,41	543,41

IV.- CARPINTERIA MECANICA (MAQUINAS)

PERSONAL DE FABRICA Y TALLER

CATEGORIAS PROFESIONALES	VERANO	NAVIDAD
ENCARGADO	890,87	890,87
TUPISTA 1º	871,52	871,52
TUPISTA 2º	846,48	846,48
ASERRADOR DE 1ª	835,10	835,10

ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	823,15	823,15
LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	763,68	763,68
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA Y TALADRADOR DE 18 A 20 AÑOS	680,88	680,88
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	543,41	543,41

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

Personal subalterno		
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	763,68	763,68
GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	680,88	680,88
CONDUCTOR VEHICULO 1ª	823,15	823,15
CONDUCTOR VEHICULO 2º	763,68	763,68
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	543,41	543,41
Personal administrativo		
JEFE	954,59	954,59
OFICIAL 1º	856,44	856,44
OFICIAL 2º	765,67	765,67
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRAFO	763,68	763,68
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	543,41	543,41
Personal técnico		
JEFE DE TALLER	893,99	893,99
PROYECTISTA	874,08	874,08
DELINEANTE	765,67	765,67
AUXILIAR DE ANALISTA	680,88	680,88

ANEXO III BIS

IMPORTE DE LA RETRIBUCION DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DURANTE EL AÑO 2002

I.- PERSONAL DE MONTES

CATEGORIAS PROFESIONALES	VERANO	NAVIDAD
Subgrupo A)		
JEFE DE CUADRILLA	842,08	842,08
TALADORES, HACHEROS, ASERRADORES, TRAZADORES, LEÑADORES, BOYEROS, CARRETEROS Y ARRIENTES	781,24	781,24
Subgrupo B)		
GUARDAS MAYORES	842,08	842,08
SOBREGUARDAS, GUARDAS Y VIGILANTES	696,58	696,58

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

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	903,79	903,79
AFILADOR Y ASERRADOR DE 1º	854,31	854,31
MEDIDOR, ASERRADOR DE 2ª, ASERRADOR DE SIERRA CIRCULAR	842,08	842,08
PEON ESPECIALIZADO	781,24	781,24
AYUDANTE DE SERRADOR, AYUDANTE DE AFILADOR Y PEON ORDINARIO	696,54	696,54
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	555,91	555,91

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

CATEGORIAS PROFESIONALES	VERANO	NAVIDAD
ENCARGADO	911,36	911,36
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 1ª	854,31	854,31
OFICIAL PREPARADOR, TRAZADOR DE 2ª	842,08	842,08
OFICIAL DE 1ª	842,08	842,08
OFICIAL DE 2ª Y PEON ESPECIALIZADO	781,24	781,24
AYUDANTE Y PEON	696,54	696,54
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	555,91	555,91

IV.- CARPINTERIA MECANICA (MAQUINAS)

PERSONAL DE FABRICA Y TALLER

ENCARGADO	911,36	911,36
TUPISTA 1º	891,56	891,56
TUPISTA 2º	865,95	865,95
ASERRADOR DE 1ª	854,31	854,31
ASERRADOR DE 2ª Y MACHIMBRADOR	842,08	842,08
LABRADOR-REGRUESADOR Y PEON ESPECIALIZADO	781,24	781,24
AYUDANTE DE SIERRA, AYUDANTE DE MAQUINA Y TALADRADOR DE 18 A 20 AÑOS	696,54	696,54
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	555,91	555,91

V.- PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

Personal subalterno		
CAPATAZ, ESPECIALISTA Y ALMACENERO	781,24	781,24
GUARDA, VIGILANTE, ORDENANZA Y PORTERO	696,54	696,54
CONDUCTOR VEHICULO 1ª	842,08	842,08
CONDUCTOR VEHICULO 2º	781,24	781,24
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	555,91	555,91

Personal administrativo		
JEFE	976,55	976,55
OFICIAL 1º	876,14	876,14
OFICIAL 2º	783,28	783,28
AUXILIAR, TELEFONISTA Y MECANOGRAFO	781,24	781,24
APRENDICES/CONTRATADOS PARA LA FORMACION	555,91	555,91

Personal técnico		
JEFE DE TALLER	914,55	914,55
PROYECTISTA	894,18	894,18
DELINEANTE	783,28	783,28
AUXILIAR DE ANALISTA	696,54	696,54

ANEXO IV AMBITO 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 (fabricaci ón, 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.