

CONVENIO COLECTIVO DE LA “INDUSTRIA DE LA MADERA” DE MÁLAGA PARA LOS AÑOS 2008 AL 2011

Título I. Disposiciones generales

Capítulo primero. Partes firmantes, legitimación y eficacia

Artículo 1. Parte signataria

Suscriben el presente Convenio Colectivo por la parte empresarial la Asociación de Carpintería, Ebanistería y Almacenista de Maderas de Málaga y su Provincia, y por la parte social: Las centrales Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO-Fecoma) Málaga y Unión General de Trabajadores (U.G.T.-M.C.A.) Málaga.

Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del ET (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se reconoce como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional

Por la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del ET y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial

Capítulo segundo. Condiciones generales

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de las industrias de la madera que se relacionan y detallan en el anexo I del III Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 4. Ámbito personal

Las normas que se establecen por el presente convenio, afectarán a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajan por cuenta de dichas empresas y a los que ingresen en estas durante el periodo de vigencia del mismo.

Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito de este convenio es de aplicación en toda la provincia de Málaga a

todas las empresas que realicen permanentemente u ocasionalmente algunas de las actividades incluidas en el ámbito funcional.

Artículo 6. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008 y tendrán una duración de cuatro años, hasta el día 31 de diciembre de 2011.

No obstante, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Ambas comisiones se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio en los primeros días de enero del año 2012, entregándose la propuesta social en diciembre del año 2011.

Artículo 7. Normas supletorias

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afectara tanto a las condiciones económicas como en las relaciones laborales se estará por ambas partes al III Convenio Estatal de la Madera y en la legislación vigente.

Capítulo tercero. Vinculación, denuncia y prórroga

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 en que la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus pactos, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad. Si se produjera la situación de nulidad, y en tanto dure la misma. Se mantendrá como válido en todo su contenido, el convenio anterior.

Artículo 9. Prórroga

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas, sin necesidad de denuncia previa por



alguna de las partes.

La prórroga llevará consigo el mismo incremento para todos los conceptos retributivos que el del Índice de Precios de Consumo experimentó a lo largo del año anterior y según lo establecido por el Acuerdo Nacional.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el personal tenga reconocido a título personal.

Título II. De la relación individual del trabajo

Capítulo primero. Contratación

Artículo 11. Periodo de prueba

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

- a) Grupo 1 y 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: Dos meses.
- c) Grupo 5: Un mes.
- d) Grupo 6 y 7: Quince días.

No obstante, y mientras no se actualicen los grupos profesionales del presente convenio a los del nacional, se estará a su equivalencia.

Artículo 12. Contratos formativos

1. CONTRATO EN PRÁCTICAS

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

- A) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudio cursado.
- B) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.





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

D) La retribución del personal en práctica, no será inferior al 60 y 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/ a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

E) Si al término del contrato el trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las practicas 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 calificación, y se regirá por las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

D) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación.

Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador/a en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el personal 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/a contratado/as en formación será el correspondiente al salario mínimo interprofesional de cada momento en proporción al tiempo de trabajo, más el plus transporte.

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

G) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto del personal.

H) El número de contratados bajo esta modalidad que las empresas podrán contratar será el fijado en la siguiente escala:

| <u>Número de trabajadores/as</u> | <u>Número de contratos</u> | <u>para la formación</u> |
|---|-----------------------------------|---------------------------------|
| De 0 a 2 trabajadores/as | 1 aprendiz | |
| De 3 a 4 trabajadores/as | 2 aprendices | |
| De 5 a 8 trabajadores/as | 3 aprendices | |
| De 9 a 15 trabajadores/as | 4 aprendices | |
| De 16 a 20 trabajadores/as | 5 aprendices | |
| De 21 a 25 trabajadores/as | 6 aprendices | |
| De 26 a 30 trabajadores/as | 7 aprendices | |
| De 31 a 35 trabajadores/as | 8 aprendices | |
| De 36 a 40 trabajadores/as | 9 aprendices | |



De 41 a 45 trabajadores/as

10 aprendices

De 46 a 50 trabajadores/as

11 aprendices

Artículo 13. Jubilación obligatoria

JUBILACIÓN OBLIGATORIA. La jubilación será obligatoria, salvo pacto al respecto entre empresario y trabajador/a, al cumplir los 65 años. Todo ello, sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los periodos de cotización mínimos para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador/a el periodo mínimo de cotización para acceder a la jubilación.

Artículo 14. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

La jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo, se estará a lo dispuesto en el RD 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 15. Contrato eventual por circunstancias de la producción

El que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

El régimen jurídico de este contrato será el siguiente:

1. La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un periodo de 18 meses.
2. 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.
3. Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.
4. A la terminación del contrato, si este ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

En cuanto al preaviso y cese, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del





presente convenio.

5. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa.

Artículo 16. Contratos por 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/as 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 3 del presente convenio.

En consecuencia solo se podrá realizar contratos para obras o servicios determinados para las siguientes actividades:

a. Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

c. Trabajos de remates, 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 19 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 17. Transformación de contratos temporales

Al amparo de lo dispuesto en la Ley 12/2001 y Ley 43/2006, durante la vigencia del presente convenio, serán susceptibles de transformación en indefinido, aquellos contratos de naturaleza temporal.

Dichos contratos, al objeto de la citada transformación se registrarán por la normativa citada, o por cualquier otra que la sustituya.

Artículo 18. Empresa de trabajo temporal





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

Artículo 19. Preavisos, ceses y finiquitos

El cese del personal por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador/a 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/a 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.

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 contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Grupos I a V: un mes.

Grupos VI y VII: quince días naturales.

Mientras no se actualicen los grupos profesionales del presente convenio a los del nacional, se estará a su equivalencia.

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/a 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/a 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.



Artículo 20. Trabajadoras y trabajadores disminuidos o discapacitados

Las empresas de más de 50 trabajadores/as por centro de trabajo, deberán reservar, como mínimo, un dos por ciento (2%) de los puestos de las plantillas, para trabajadores/as con actividad física, psíquica y sensorial, conforme vayan produciéndose vacantes.

Se entenderá por disminuido al calificado legalmente como tal.

Artículo 21. Personal de empresa declarado en situación de I.P. Total para la profesión habitual

Al personal declarado en situación de invalidez permanente total para su trabajo habitual, se le dará actividad efectiva, siempre que exista en la empresa un puesto de trabajo, adecuado a su nueva actividad, modificándose su actividad de acuerdo a su nueva actividad laboral.

Título III. Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Capítulo primero. Clasificación profesional

Artículo 22. Clasificación profesional

1.º CRITERIOS GENERALES: Se estará en lo dispuesto en el III Convenio Estatal de la Madera 2007-2011.

Capítulo segundo. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 23. Trabajo en el exterior

a) Cuando el personal fijo de empresa sea enviado a prestar servicios fuera de su centro de trabajo habitual, el tiempo invertido en los desplazamientos hacia el lugar de trabajo se computará dentro de la jornada diaria. Igualmente operara, para los trabajadores/as contratados por obra o servicio determinado.

b) En todo lo demás referente a movilidad funcional, geográfica, desplazamientos y traslados se estará en lo dispuesto en el III Convenio Estatal de la Madera.

Título IV. Tiempo de trabajo

Artículo 24. Jornada de trabajo

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será:

Año 2008: 1752 horas.



Año 2009: 1752 horas.

Año 2010: 1752 horas.

Año 2011: 1752 horas.

Artículo 25. Distribución de la jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales.

Pudiendo ser distribuida a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular en función de las características de cada empresa, afectando a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos.

Título V. Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 26. Retribuciones

Las retribuciones salariales para el año 2008 son las que se determinan en las tablas salariales del anexo I del presente convenio según niveles y categorías.

El incremento salarial para el resto de vigencia del presente convenio colectivo será el resultante de aplicar el índice de precios al consumo (IPC) previsto para cada año por el Gobierno en los PP.GG.EE., más

En 2009, el 1,30 %

En 2010, el 1,30 %

En 2011, el 1,30 %

Artículo 27. Compensación

Las mejoras económicas y laborales que se implantarán por este convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza. Los cálculos para la absorción se realizarán, en todo caso, sobre el cómputo anual.

Artículo 28. Salario hora ordinaria

El salario hora correspondiente a cada nivel o categoría profesional es el que figura en la columna IV del anexo I.

Artículo 29. Cláusula de revisión salarial



En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho periodo, se efectuara una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso, si lo hubiera.

En el caso de que llegase a operar dicha revisión salarial, su cuantía será abonada al personal afectado en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

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

Artículo 30. Complemento de antigüedad

A partir del uno de enero de 2000, no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido.

No obstante, el personal que tuviera generado antes del 1 de enero de 2000 nuevos derechos y cuantías en conceptos de antigüedad, mantendrá la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal bajo el concepto de “antigüedad consolidada” no siendo absorbible ni compensable.

Como anexo II y III se adjunta las tablas calculadas por niveles para la fijación de complemento de antigüedad según año de antigüedad en la empresa al 1 de enero de 2000.

Artículo 31. Gratificaciones

La totalidad del personal afectado por este convenio percibirán anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

| | |
|----------|---------|
| SAN JOSE | 30 días |
| JUNIO | 30 días |
| NAVIDAD | 30 días |

El abono de estas gratificaciones se efectuará en los días 30 de marzo, 30 de junio y 20 de diciembre, dichas pagas se abonaran a razón de salario base más antigüedad.

Artículo 32. Plus de asistencia

Se establece un plus de asistencia diario en la cuantía que figura en las tablas de retribuciones anexo I. Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 33. Plus de transporte extrasalarial

Se establece un plus de transporte diario para compensar los gastos de desplazamiento en la cuantía que figura en las tablas de retribuciones anexo I. Dicho plus se percibirá por día efectivo de trabajo y no tendrá la consideración legal de salario a los efectos establecidos en el artículo 26.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en 40 horas semanales.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

En dichos casos, las horas extraordinarias, serán consideradas como extraordinarias estructurales y vendrán determinadas entre la empresa, los trabajadores/as y sus representantes legales, notificando conjuntamente a la Autoridad Laboral, mensualmente, las realizadas, para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Estas horas serán abonadas con un incremento del cien por cien (100%) del importe establecido en el anexo I columna IV.

De común acuerdo se podrá optar por su compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 35. Peón especialista

El peón especialista tendrá entre sus obligaciones la de conducir carretillas elevadoras de menos de 5 TM. Aquellos que conduzcan carretillas elevadoras de más de 5 TM. Tendrán un salario equiparado al conductor de 2.ª

Los/as peones especialistas que reúnan las condiciones de capacitación profesional exigibles serán equiparados, salarialmente, al oficial de segunda.

Artículo 36. Complementos por penosidad toxicidad o peligrosidad

Al personal que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, percibirán mensualmente un plus de 24,40 euros.

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



Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 37. Complemento nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 10% del salario base de su categoría profesional.

Se exceptúa 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 periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

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

Artículo 38. Incapacidad temporal

El personal en situación de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes percibirá el 100% de la base reguladora a partir del decimoctavo día de la baja. En caso de hospitalización, intervención quirúrgica o accidente laboral, percibirán el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Artículo 39. Indemnización por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador/a, estando al servicio activo de una empresa, esta abonará al cónyuge del fallecido/a, en su defecto, descendientes, y a falta de estos a los ascendientes que convivan con él, una indemnización consistente en una mensualidad del salario base correspondiente a su categoría profesional o nivel, incrementado, en su caso, con la antigüedad consolidada que tuviese reconocida.

Se considera en servicio activo a los/as trabajadores/as en baja por enfermedad o accidente, mientras su situación sea la de incapacidad temporal.

Esta prestación será independiente de aquellas que tengan derecho a percibir los





familiares mencionados con cargo al organismo correspondiente.

Artículo 40. Premio de jubilación

Se establece un premio de jubilación al personal afectado por este convenio que lleve los siguientes periodos ininterrumpidos de antigüedad:

De 5 a 10 años de antigüedad. 428,40 euros

De 11 a 15 años de antigüedad. 611,06 euros

De 16 a 20 años de antigüedad. 793,70 euros

De 21 a más años de antigüedad. 976,34 euros

Se percibirá este premio tanto si la jubilación es en la edad mínima legal para ello o anticipada.

Igualmente, se establece esta tabla en los supuestos de incapacidad laboral permanente absoluta en proporción al tiempo trabajado en la empresa. Siempre y cuando el periodo de IT no exceda de seis meses ininterrumpidos o en periodos alternos por la misma causa.

De igual modo, aquellos trabajadores/as que a la fecha de su jubilación tengan una antigüedad en la empresa inferior a cinco años, percibirán un importe que vendrá determinado por la parte proporcional entre la cuantía fijada para la jubilación con 5 años de antigüedad y su propia antigüedad en la empresa.

Artículo 41. Plus de discapacidad psíquica

Se establece un plus de discapacidad psíquica de 27,01 € mensuales, por cada hijo del personal que se encuentre en estas circunstancias, siempre que sea reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 42. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar por cada hijo del personal que se encuentre comprendido entre los 3 y los 16 años, que les será abonada en el mes de septiembre de cada año previa justificación de haber sido matriculado, por un importe de 15,77 euros.

Artículo 43. Dietas y medias dietas

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





El trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual.

Se devengará siempre por día natural.

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

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

El importe de las dietas queda fijado en las siguientes cuantías:

Dieta completa. 28,45 €

Media dieta. 10,00 €

Artículo 44. Desgaste de herramientas

Se fija en 7,56 euros mensuales, para todos los trabajadores/as de más de 18 años que utilicen herramientas propias.

Artículo 45. Días recuperables

Los días laborables no trabajados y recuperados con anterioridad o posterioridad al mismo, se abonarán los pluses de asistencia y transporte, como si fuesen trabajados.

Artículo 46. Vacaciones y su retribución

Quedan fijadas en treinta días naturales, para todo el personal afectado por este convenio.

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 del disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario si el trabajador/ a hubiese disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le





practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutado, en función del tiempo de prestación y actividad laboral efectiva durante el año.

A efecto de devengos 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 de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador/a continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de finalización de contrato.

Título VI. Formación profesional

Capítulo primero. Promoción profesional

Artículo 47. Ayudantes

A los ayudantes que lleven tres años ininterrumpidos en la empresa con esta categoría, se les someterá por derecho a un examen de aptitud, para el ascenso a la categoría superior, y si lo superase se le concederá automáticamente la misma.

Este examen podrá ser sustituido por la propia capacidad laboral demostrada durante su permanencia en la empresa.

Título VII. Permisos, licencias y excedencias

Artículo 48. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo IV, cuadro de permisos y licencias del III Convenio Estatal de la Madera.

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.

Título VIII. Régimen disciplinario

Artículo 49. Faltas y sanciones

Respecto de las faltas y sanciones, así como del régimen disciplinario, se estará a lo establecido en el III Convenio Estatal de la Madera.

Título IX. De la representación colectiva de los trabajadores

Artículo 50. Crédito horario





Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores/as 16 horas.

Centros de 101 hasta 250 trabajadores/as 20 horas.

Centros de 251 hasta 500 trabajadores/as 30 horas.

Centros de 501 hasta 750 trabajadores/as 35 horas.

Centros de 751 trabajadores/as en adelante 40 horas.

La utilización del crédito horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, será preavisada por el personal afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada.

Artículo 51. Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente mediante transferencia a su cuenta bancaria.

La empresa efectuará dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante la vigencia del o los contratos.

El trabajador/a podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Título X. Salud laboral y medio ambiente

Artículo 52. Vigilancia de la salud

El colectivo comprendido en el presente convenio tendrá derecho a una vigilancia de la salud, a cargo de la empresa, dirigidas a detectar precozmente posibles





daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual, salvo renuncia del trabajador/a.

Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador/a por escrito.

Artículo 53. Prendas de vestir

Las empresas facilitarán a su personal dos uniformes adecuados a sus funciones al año.

Cláusulas adicionales

Primera. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Mixta interpretativa del presente convenio integrada por:

Un presidente, nombrado por las partes por unanimidad, con voz y sin voto.

Doce vocales, ocho titulares y cuatro suplentes, representantes de las empresas, trabajadoras y trabajadores paritariamente, que serán nombrados por los representantes de unos y otros en la Comisión Deliberadora del presente convenio.

La Comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su Presidente, a iniciativa de éste o a petición de cuatro vocales.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

Funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión interpretativa serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de artículos y cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



d) En los casos en que la Comisión Paritaria haya de intervenir sobre la inaplicación de las cláusulas de este convenio, en una determinada empresa, podrá requerir de la misma cuanta documentación estime necesaria.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que las partes puedan instar ante los organismos correspondientes.

Como anexo V de este convenio figura la “Composición de la Comisión Paritaria”.

Segunda. Las partes firmantes del presente convenio adquieren el compromiso en el proceso de negociación del Convenio Colectivo de la Industria de la Madera de Málaga del año 2009 a:

1. Adaptación de las tablas salariales una vez conocido el IPC real del año 2008.
2. Adecuación de los grupos profesionales en el ámbito provincial a lo establecido en el III Convenio Estatal.
3. La negociación de un calendario laboral para el año 2009.

Tercera. Liquidación de atrasos

Los atrasos a que diesen lugar los incrementos fijados en este convenio, serán satisfechos a los trabajadores al mes siguiente de su publicación.

Anexo I

Tablas de salarios y pluses de asistencia y transporte para el periodo 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008

| Nivel | I | II | III | IV | V |
|--------------|---------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| | Salario base diario | Plus asistencia diario | Pus transporte diario | Importe hora ordinaria | Retribución anual |
| I | 32,62 | 2,69 | 3,68 | 8,80 | 16.224,39 |
| II | 32,03 | 2,69 | 3,68 | 8,65 | 15.955,94 |
| III | 30,91 | 2,69 | 3,68 | 8,36 | 15.446,34 |
| IV | 31,94 | 2,69 | 3,68 | 8,63 | 15.914,99 |
| V | 31,63 | 2,69 | 3,68 | 8,55 | 15.773,94 |
| VI | 29,70 | 2,69 | 3,68 | 8,05 | 14.895,79 |
| VII | 29,90 | 2,69 | 3,68 | 8,10 | 14.986,79 |
| VIII | 29,34 | 2,69 | 3,68 | 7,95 | 14.731,99 |
| IX | 29,18 | 2,69 | 3,68 | 7,91 | 14.659,19 |
| X | 27,45 | 2,69 | 3,68 | 7,46 | 13.872,04 |
| XI | 27,34 | 2,69 | 3,68 | 7,43 | 13.821,99 |
| XII | 26,94 | 2,69 | 3,68 | 7,33 | 13.639,99 |

APRENDICES

| Nivel | I | II | III | IV | V |
|---------|---------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| | Salario base diario | Plus asistencia diario | Pus transporte diario | Importe hora ordinaria | Retribución anual |
| XIII | | | | | |
| 1.º AÑO | 17,14 | 2,69 | 3,68 | 4,78 | 9.180,99 |
| 2.º AÑO | 17,14 | 2,69 | 3,68 | 4,78 | 9.180,99 |
| 3.º AÑO | 17,55 | 2,69 | 3,68 | 4,89 | 9.367,54 |

ADMINISTRATIVOS

| Nivel | I | II | III | IV | V |
|-------|---------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| | Salario base diario | Plus asistencia diario | Pus transporte diario | Importe hora ordinaria | Retribución anual |
| I | 38,57 | 2,69 | 3,68 | 10,35 | 18.931,64 |
| II | 33,93 | 2,69 | 3,68 | 9,14 | 16.820,44 |
| III | 30,57 | 2,69 | 3,68 | 8,27 | 15.291,64 |
| IV | 27,89 | 2,69 | 3,68 | 7,58 | 14.072,24 |
| V | 29,56 | 2,69 | 3,68 | 8,01 | 14.832,09 |
| VI | 27,34 | 2,69 | 3,68 | 7,43 | 13.821,99 |
| VII | 21,53 | 2,69 | 3,68 | 5,92 | 11.178,44 |
| VIII | 17,14 | 2,69 | 3,68 | 4,78 | 9.180,99 |
| IX | 17,14 | 2,69 | 3,68 | 4,78 | 9.180,99 |

TABLA DE NIVELES Y CATEGORIAS

| | |
|-----|-----------------------|
| I | Ingeniero técnico. |
| | Encargado general. |
| II | Proyectista. |
| | ATS |
| | Encargado de sección. |
| | Tupista 1.º |
| | Oficial trazador. |
| III | Jefe de taller. |
| | Oficial 1.º |
| IV | Conductor. |
| V | Aserrador 1.º |
| VI | Aserrador 2.º |

Oficial 2.º

Tupista 2.º

Galisita.

Machihembrador.

Oficial máquinas.

Afilador lijador.

Peón especialista.

VIII Conductor 2.º

VIII Delineante.

IX Dependiente especialista.

X Ayudante.

XI Guarda-portero.

XII Peón ordinario.

Limpiador/a.

XIII Aprendices:

Aprendiz primer año.

Aprendiz segundo año.

Aprendiz tercer año.

Administrativos:

I Jefe de oficina.

II Oficial 1.º

III Oficial 2.º

IV Auxiliar.

Mecanógrafo/a.



| | |
|------|-----------------------------|
| | Telefonista. |
| V | Viajante o cobrador. |
| VI | Ordenanza cobrador. |
| VII | Aspirante menor de 18 años. |
| VIII | Botones R. 16 años. |
| IX | Botones R. 17 años. |

Anexo II

Tabla de antigüedad diaria consolidada al 1 de enero de 2000

#*1*#

#*2*#

#*3*#

