Convenio Colectivo Industrias y Almacenes de La Madera de Cádiz

ÁREA	Cádiz	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	11000485011982	**ACTUALIZACIÓN**	2013/08/29
VIGENCIA	2012/01/01 — 2013/12/31	**DURACIÓN**	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 165		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-y-almacenes-de-la-madera-de-cadiz/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias y Almacenes De La Madera. Última actualización a: 29-08-2013 Vigencia de: 01-01-2012 a 31-12-2013. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 165.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 165 – 29 de agosto de 2013)

CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS Y ALMACENES DE LA MADERA EN LA PROVINCIA DE CADIZ PARA LOS AÑOS 2012-2013.

Código de convenio nº 11000485011982.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL.

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

Aprovechamiento y/o explotación de la madera y de las biomasas de madera.

1. Aserrado y cepillado de la madera.

2. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.

3. Fabricación de chapas.

4. Fabricación de tableros contrachapados.

5. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.

6. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).

7. Fabricación de tablero de fibras.

8. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).

9. Fabricación de otros tableros (sandwich, LVL, rechapados, etc).

10. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.

11. Fabricación de suelos de madera.

12. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.

13. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.

14. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.

15. Fabricación de puertas de madera.

16. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.

17. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc).

18. Fabricación de envases y embalajes de madera 19. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.

20. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.

21. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.

22. Fabricación de cilindros de madera para cables.

23. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.

24. Fabricación de juegos y juguetes de madera.

25. Fabricación de muebles para juegos.

26. Mobiliario de oficina y colectividades.

27. Fabricación de muebles de cocina.
28. Fabricación de muebles de baño.
29. Fabricación de colchones.
30. Fabricación de otros muebles.
31. Almacenistas de la madera.
32. Fabricación de mobiliario urbano.
33. Fabricación de parques infantiles.
34. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
35. Intermediarios del comercio de la madera.
36. Fabricación de virutillas, briquetas y pellets.
37. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
38. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse

ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL.

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

ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL.

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

ARTICULO 4º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio comenzará a regir el día 1 de Enero de 2012, finalizando el día 31 de Diciembre de 2013, prorrogándose por períodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncien con la antelación mínima de 3 meses a la fecha de la expiración del plazo de su vigencia o de la prórroga en curso.

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

ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara

contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

ARTICULO 6º.- COMISION PARITARIA.

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

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

Los componentes de esta Comisión son los que se relacionan:

POR FECOMA-CC.OO.: AGUSTÍN GONZÁLEZ BORNES.

POR MCA-U.G.T.: MANUEL DÍAZ CARRASCO.

POR FEMA: JUAN JESÚS GARCÍA PARRA, MARTA MORENO RODRÍGUEZ.

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

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

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

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

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

El domicilio de la Comisión se fija en Cádiz, Avda. Marconi · Nº- 37.

CAPITULO II. PERCEPCIONES ECONOMICAS SALARIALES.

ARTICULO 7º.- SALARIO BASE.

El salario base para el 2012 es el que figura en el anexo I del presente Convenio.

La Comisión Paritaria actualizará el Salario Base, Complementos Salariales y No Salariales para el año 2.013.

ARTICULO 8º.- PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un Plus de asistencia por día completo de trabajo en la cuantía que se fija en el Anexo II para el año 2.012., excepto los aprendices y aspirantes menores de 18 años.

ARTICULO 9º.- AUMENTO POR AÑOS DE SERVICIO.

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

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 7 de Mayo de 1.997 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «Antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

ARTICULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

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

ARTICULO 11º.- JEFE DE EQUIPO O ENCARGADOS DE FAENAS.

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

CAPITULO III. CONCEPTOS EXTRASALARIALES, INDEMNIZATORIOS Y ASISTENCIALES.

ARTICULO 12º.- PRENDAS DE TRABAJO.

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

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

ARTICULO 13º.- INDEMNIZACION POR HERRAMIENTAS.

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

a) Encargados y oficiales.

b) Ayudantes.

c) Aprendices.

ARTICULO 14º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

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

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

ARTICULO 15º.- AYUDA POR FALLECIMIENTO.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán asegurar a todos su sus productores con un seguro en las siguientes contingencias, y en las siguientes cuantías:

MUERTE NATURAL: 7.746 Euros.

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL: 11.648 Euros.

INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA: 11.648 Euros

MUERTE POR ACCIDENTE: 17.473 Euros

MUERTE POR ACCIDENTE DE TRAFICO: 26.791 Euros.

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

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

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

ARTICULO 16º.- PREMIO DE PERMANENCIA.

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

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

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

ARTICULO 17.- PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA.

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

CAPITULO IV. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

ARTICULO 18º.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

INGRESO EN EL TRABAJO.

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

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

PRUEBAS DE APTITUD Y PERIODO DE PRUEBA.

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

Para lo cual, podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de Técnicos de Grado Medio o sin Titulación y Personal Administrativo Cualificado, dos meses, Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo, un mes; y 15 días laborables para los trabajadores no cualificados.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del periodo de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación éstos últimos.

CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.

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

FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.

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

Contratación Indefinida», previsto en dicha disposición.

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

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL INDEFINIDO.

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

CONTRATOS FORMATIVOS.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto.

En la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, 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 o de formación cursados.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato,

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 actividad laboral u ocupación objeto de la cualifícación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualifícación profesional asociada al contrato.

d) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en los Anexos del presente 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.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualifícación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida

en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualifícación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta calificación profesional.

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. 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.

El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente para dicho grupo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95% del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo del ámbito inferior aplicable,

durante el primer, segundo o tercer 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 subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

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

CONTRATO DE SUSTITUCION POR ANTICIPACION EDAD DE JUBILACIÓN.

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

CONTRATO EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

1.º 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 en un período de dieciocho meses.

2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior 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.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con ios límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º 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 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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

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 presente texto normativo.

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 ía empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio General Estatal.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince 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.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

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

CAPITULO V. TRABAJO POR TAREA, DESTAJO O POR UNIDAD CON PRIMAS A LA PRODUCCION O CON INCENTIVOS.

ARTICULO 19º.- RENDIMIENTOS MINIMOS.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores, tendrán funciones orientativas, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el Convenio General del Sector de la Madera.

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

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La existencia de la actividad normal.

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

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

4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la

determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

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

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

A los efectos de la organización científica del trabajo y el trabajo remunerado a incentivo, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 Y 39 del Convenio General del Sector de la Madera.

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

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

2º.- En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implan6tación 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.

CAPITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO.

ARTICULO 20º.- JORNADA DE TRABAJO.

Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

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

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

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

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

1º. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, 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 fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo 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 este mismo artículo sobre la no afectación de la distribución irregular de la jornada a efectos de retribución y cotización del trabajador.

2º. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: 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.

3º. 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.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual.

Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores 4º. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5º. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

ARTICULO 21º.- HORAS EXTRAS.

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

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

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

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

[(365 (S.B.+ A)) / H.T.A.] = S.H.O.

Explicación de los signos:

S.B. = Salario Base.

A = Antigüedad Consolidada.

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

S.H.O. = Salario Hora Ordinaria.

ARTICULO 22º.- VACACIONES ANUALES.

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

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

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

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

.En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

ARTICULO 23º.- LICENCIAS.

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

1.- Matrimonio de trabajadores: 20 días naturales.

2.- Nacimiento de hijo o adopción: 4 días laborales.

3.- Muerte y entierro de cónyuge, padres e hijos: 3 días naturales.

4.- Muerte y entierro de padres políticos, abuelos o hermanos: 2 días naturales.

5.- Primera comunión de un hijo cuanto ésta se celebre en un día laboral: 1 día.

6.- Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

7.- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (salvo

lo dispuesto anteriormente). 2 días. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de 5 días.

8.- Por enfermedad grave de esposa: 3 días.

9.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: comprendido el ejercicio de sufragio activo.

10.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

11.- El día de la celebración de matrimonio de hijo, si fuera laboral.

12.- Para la renovación del D.N.I.: el tiempo indispensable.

13.- Para la recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa: el tiempo indispensable.

14.- Por boda de padre o madre: 1 día, que tendrá que coincidir con el día de la ceremonia.

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

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

ARTICULO 24.- EXCEDENCIAS.

En cuanto a las Excedencias Voluntaria, Por Cuidado de Familiares e Hijos, Violencia de Género y Disposiciones comunes de las mismas, se estará a lo establecido en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Convenio General Estatal.

CAPITULO VII. MOVILIDAD GEOGRAFICA.

ARTICULO 25º.- DESPLAZAMIENTO Y DIETAS.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a una población distinta de su centro de trabajo habitual por un período de tiempo inferior a 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 trabajadores 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. Más 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; que serán las siguientes; por efectuar una sola comida; según anexo; por dos comidas; según anexo; si tuviera que pernoctar en dicha población se le abonarían además; según anexo. En los casos que el desplazamiento ininterrumpido dura más de 7 días, se percibirá además una dieta especial de según anexo, entendiéndose que queda interrumpida esta continuidad si se le abona por la empresa el regreso a su domicilio el último día laboral de la semana. Además la empresa correrá con los gastos de viaje que se originen con el desplazamiento.

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

ARTICULO 26º.- TRASLADOS.

En cuanto al Traslado Individual y a los Traslados de Centro de Trabajo, se estará a lo establecido en los artículos 44 y 45 del Convenio General Estatal.

CAPITULO VIII. EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.

ARTICULO 27º.- RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES EN SITUACION DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

Para el cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior será preciso que el trabajador lo solicite a su empresa dentro del mes siguiente a la fecha de declaración de aptitud para el trabajo, en virtud de certificación médica acreditativa de tal aptitud, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en el término de los 15 días siguientes a la fecha en que el trabajador haya formulado su petición de reingreso.

Si el trabajador no solicitara a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, se entenderá que hace renuncia expresa a su derecho de reincorporación, en este supuesto, la empresa quedará liberada de la obligación de la reserva de plaza o puesto de trabajo a que se refiere el

presente artículo.

CAPITULO IX. CLAUSULA DE DESCUELGUE Y TEMAS SINDICALES.

ARTICULO 28.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.

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

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

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

Las empresas en las que, a su juicio concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión de Seguimiento del Convenio, su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta Claúsula. En dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión de Seguimiento puede valorar la petición.

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

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

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

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

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

ARTICULO 29º.- DERECHOS SINDICALES.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores, tal como se prevé en la sección segunda, Artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el Sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de

horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

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

En lo no mencionado en este Convenio sobre esta materia , se estará a lo regulado en el Convenio General Estatal.

CAPITULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 30º.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

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

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.

FALTAS LEVES.

1º 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.

2º. 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.

3º. 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 graves.

4º.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.

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

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

7º. 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 considerados como graves o muy graves.

8º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para eí 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.

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

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

FALTAS GRAVES.

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

2º. 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.

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

4o. 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.

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

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

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

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

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

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

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

12º.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.

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

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

15º. 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.

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

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

18º. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19º. 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.

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

21º. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22º. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

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

FALTAS MUY GRAVES.

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

2º. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12º. 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.

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

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

15º. 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.

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

17º. 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.

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

19º. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a ía empresa.

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

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

22º. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.

El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

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.

– 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.

– 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) El grupo profesional del mismo.

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

Previamente a 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 oídos, opone 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª.- Incrementos y revisiones salariales.

Se estará a lo establecido en el artículo 66 del Convenio General Estatal y a las concreciones posteriores que determine la Comisión Paritaria del mismo.

Reuniéndose a tal efecto la Comisión Paritaria Provincial, para elaborar las Tablas Salariales y concreción de los conceptos retributivos.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª.- Abono de los atrasos salariales.

Las diferencias salariales desde Enero de 2.012 se abonarán atendiendo a las posibilidades económicas de la Empresa, y como fecha límite el 31 de Diciembre de 2.013.

En los casos en que concluya la Relación Laboral con anterioridad a la fecha mencionada, se le abonará en el momento de la finalización de la misma..

DISPOSICION ADICIONAL 3ª.- Formacion y promocion profesional.

En esta materia, se estará a lo establecido en el Título VI del Convenio General Estatal.

DISPOSICION ADICIONAL 4ª.- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solucion de conflictos.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª.- Adecuación del nuevo modelo de clasificación profesional.

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

ANEXO I.- Tabla salarial 2.012.

Salario Base Mensual / Diario:

GRUPO I. Personal de Fábrica o Taller.

Encargado: 35,72 €.

Oficial de Primera: 34,27 €.

Oficial de Segunda: 32,87 €.

Ayudante: 30,08 €.

Peón Especialista: 27,21 €.

Peón: 25,61 €.

Aprendiz menor de edad: 15,72 €.

Aprendiz de primer año: 20,87 €.

Aprendiz de segundo año: 21,93 €.

Aprendiz de tercer año: 24,04 €.

GRUPO II. Personal Administrativo.

Jefe de Oficina: 1.155,44 €.

Oficial de Primera: 1.043,01 €.

Oficial de Segunda: 986,77 €.

Aux. Mecanógrafo y Telefonista: 902,47 €.

Aspirante mayor de 18 años: 776,35 €.

Aspirante menor de 18 años: 683,87 €.

GRUPO III.- Personal Técnico.

Perito y Proyectista: 1.155,44 €.

Delineante: 1.043,01 €.

GRUPO IV.- Personal Subalterno.

Capataz de peones especialista, guardas ordenanzas, porteros y vigilantes: 902,47 €.

Almaceneros, capataz de peones ordinarios, listeros y pesador basculero: 818,07 €.

ANEXO II.

PLUS DE ASISTENCIA: 4,07 €.

INDEMNIZACION POR HERRAMIENTAS.

Encargados y Oficiales: 0,81 €.

Ayudantes: 0,61 €.

Aprendices: 0,29 €.

PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA: 3,16 €.

DESPLAZAMIENTO Y DIETAS.

Una sola comida: 10,82 €.

Dos comidas: 21,56 €.

Por pernoctar: 10,82 €.

Dieta especial: 3,28 €.

Firmado.

REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 96 – 23 de mayo de 2014)

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO DE INDUSTRIA Y ALMACENISTAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CADIZ

Código del Convenio: 11000485011982.

ASITENTES.

Por FEMA: Juan Jesús García Parra.

Por FECOMA-CC.OO.: Juan Benítez Ortega. Agustín González Bornes.

Por MCA-U.G.T.: Manuel Díaz Carrasco. Víctor Manuel del Pino Pecino.

En Cádiz, en la sede de CC.OO. Sita en Cádiz, Avd. de Andalucía 6, planta 4ª, siendo las 13:00 horas del día 19 de Marzo de 2014, se reúnen las personas anteriormente relacionadas miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las Industrias y Almacenistas de la Madera, que rige en la Provincia de Cádiz desde Enero del 2012.

De conformidad con lo establecido en el Art 7º y la Disposición Adicional 1ª del Convenio Colectivo Provincial, y según lo acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de la Madera, en reunión de 9 de julio de 2013, se actualizan los conceptos económicos de los Anexos I y II , del Convenio Provincial, que regirán en el año 2013 ,los cuales se adjuntan al presente acta.

La actualización de las cuantías de los conceptos del Art. 15º, ayuda por fallecimiento, permanecerán fijas durante toda la vigencia del convenio, y a su finalización se actualizarán con todos los incrementos habidos durante ka vigencia del mismo, que hasta la fecha asciende a un 0,4%.

Se acuerda por los miembros de la Comisión Paritaria legitimar a Juan Jesús Garcia Parra, a llevar a cabo el registro de la documentación referida a la revisión salarial expresada, a través de los medios telemáticos conforme lo establece en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo sobre Registros y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos.

Sin mas asuntos que tratar ,se da por finalizada la reunion, y en prueba de conformidad firman todos los asistentes el presente acta y las tablas anexas ,en el lugar y la fecha arriba indicado. Firmas.

ANEXO I. CONVENIO PROVINCIAL DE INDUSTRIA Y ALMACENISTAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ. TABLA SALARIAL 2.013.

GRUPO I – Salario Base Diario:

Personal de Fábrica o Taller

Encargado: 35,86 €

Oficial de Primera: 34,41 €

Oficial de Segunda: 33,00 €

Ayudante: 30,20 €

Peón Especialista: 27,32 €

Peón: 25,71 €

Aprendiz menor de edad: 15,78 €

Aprendiz de primer año: 20,95 €

Aprendiz de segundo año: 22,02 €

Aprendiz de tercer año: 24,14 €

GRUPO II – Salario Base Mensual:

Personal Administrativo

Jefe de Oficina: 1.160,06 €

Oficial de Primera: 1.047,18 €

Oficial de Segunda: 990,72 €

Aux. Mecanógrafo y Telefonista: 906,08 €

Aspirante mayor de 18 años: 779,46 €

Aspirante menor de 18 años: 686,61 €

GRUPO III – Salario Base Mensual:

Personal Técnico

Perito y Proyectista: 1.160,06 €

Delineante: 1.047,18 €

GRUPO IV – Salario Base Mensual:

Personal Subalterno

Capataz de peones especialista, guardas ordenanzas, porteros y vigilantes: 906,08 €

Almaceneros, capataz de peones ordinarios, listeros y pesador basculero: 821,34 €

ANEXO II

PLUS DE ASISTENCIA: 4,09 €

INDEMNIZACION POR HERRAMIENTAS

Encargados y Oficiales: 0,81 €

Ayudantes: 0,61 €

Aprendices: 0,29 €

PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA: 3,17 €

DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

Una sola comida: 10,86 €

Dos comidas: 21,65 €

Por pernoctar: 10,86 €

Dieta especial: 3,29 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS Y ALMACENES DE LA MADERA DE CÁDIZ		
CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 165 - 29 de agosto de 2013)		
ARTICULO 20º.- JORNADA DE TRABAJO		
... jornada máxima anual de trabajo efectivo ...	1752	horas
ARTICULO 11º.- JEFE DE EQUIPO O ENCARGADOS DE FAENAS		
... plus correspondiente al	10%	del Salario Base más la antigüedad consolidada, asignado para su categoría
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 96 - 23 de mayo de 2014)		
ANEXO I. TABLA SALARIAL 2.013		
GRUPO I - Salario Base Diario:		
Personal de Fábrica o Taller		
Encargado:	35,86	
Oficial de Primera:	34,41	
Oficial de Segunda:	33,00	

Ayudante:	30,20	
Peón Especialista:	27,32	
Peón:	25,71	
Aprendiz menor de edad:	15,78	
Aprendiz de primer año:	20,95	
Aprendiz de segundo año:	22,02	
Aprendiz de tercer año:	24,14	
GRUPO II - Salario Base Mensual:		
Personal Administrativo		
Jefe de Oficina:	1.160,06	
Oficial de Primera:	1.047,18	
Oficial de Segunda:	990,72	
Aux. Mecanógrafo y Telefonista:	906,08	
Aspirante mayor de 18 años:	779,46	
Aspirante menor de 18 años:	686,61	
GRUPO III - Salario Base Mensual:		
Personal Técnico		
Perito y Proyectista:	1.160,06	
Delineante:	1.047,18	
GRUPO IV - Salario Base Mensual:		
Personal Subalterno		
Capataz de peones especialista, guardas ordenanzas, porteros y vigilantes:	906,08	
Almaceneros, capataz de peones ordinarios, listeros y pesador basculero:	821,34	

ANEXO II		
PLUS DE ASISTENCIA:	4,09	
INDEMNIZACION POR HERRAMIENTAS		
Encargados y Oficiales:	0,81	
Ayudantes:	0,61	
Aprendices:	0,29	
PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA:	3,17	
DESPLAZAMIENTO Y DIETAS		
Una sola comida:	10,86	
Dos comidas:	21,65	
Por pernoctar:	10,86	
Dieta especial:	3,29	