

- Un representante de la Consejería de Cultura.
- Dos representantes del Consejo de Comunidades Extremeñas.
- El redactor-jefe de la Revista Sementera.
- Actuará como Secretario el Jefe de Servicio de Migraciones y Prestaciones de la Dirección General de Migraciones, Cooperación y Prestaciones. El jurado estará asistido por profesionales de la fotografía.

11. El fallo del jurado tendrá carácter inapelable, pudiendo dejar desierto alguno de los premios y sin que pueda recaer más de un premio en la misma persona. El fallo se producirá dentro de los 30 días naturales siguientes a la finalización del plazo de admisión, y será dado a conocer directamente a los premiados, remitido a los medios de comunicación y publicado en el portal de la emigración extremeña. Con posterioridad, se realizará un acto oficial de la entrega de los premios y diplomas, que serán recogidos por el interesado o persona en quien delegue.

12. Se establecen los siguientes premios:

- Primer premio: 1.500 euros
- Segundo premio: 900 euros
- Tercer premio: 450 euros.
- Los autores premiados y finalistas recibirán un diploma de reconocimiento.

13. Las fotografías premiadas y finalistas pasarán a ser propiedad del Consejo de Comunidades Extremeñas, que dispondrá de ellas con libertad de reproducción y difusión, haciendo constar siempre el autor de la obra, así mismo, y antes del acto de entrega formal del premio, deberán aportar los negativos que también pasarán a ser propiedad del Consejo.

14. Por parte del Consejo de Comunidades Extremeñas, y siempre de acuerdo con los autores, podrán realizarse modificaciones sobre las fotografías premiadas, con el fin de lograr un mayor impacto visual en el colectivo al que vaya dirigido el mensaje.

15. Los trabajos que no sean finalistas ni resulten premiados, podrán ser recogidas en el Consejo de Comunidades Extremeñas previa identificación del autor, o solicitadas mediante escrito por correo certificado, antes del 31 de diciembre de 2002. Vencido este plazo, se entenderá que los concursantes aceptan su destino según lo establecido en los apartados 13 y 14. La entrega de las obras solicitadas a sus autores se realizará personalmente en los locales de los Servicios de Orientación a la Emigración, o bien

por correo o cualquier otro medio de mensajería, siempre con cargo al solicitante, y quedando el Consejo de Comunidades Extremeñas exonerado de cualquier responsabilidad que pudiera recaer por deterioro o pérdida de la obra.

16. La participación en el concurso supone la íntegra aceptación de las bases.

Artículo 2. La participación como miembro del jurado o asesor del mismo, en las reuniones en las que se produzcan las deliberaciones y los fallos de los premios, dará lugar a las correspondientes indemnizaciones por alojamiento, manutención y gastos de viaje, en la misma forma establecida para el personal de la Administración de la Junta de Extremadura. Aquellos miembros que no sean personal al servicio de la Administración, se les asimilará a efectos de cobro de indemnizaciones, al Grupo 3.

Artículo 3. Los gastos anteriormente mencionados serán a cargo de la correspondiente partida incluida en los presupuestos de la Consejería de Bienestar Social.

Artículo 4. La Consejería de Bienestar Social abonará las cantidades establecidas en estos premios de la partida presupuestaria 14 04 313B 481.00 correspondiente proyecto 200014004001100 de los presupuestos del ejercicio correspondiente al 2002.

Mérida 6 de agosto de 2002.

La Consejera de Bienestar Social,  
ANA GARRIDO CHAMORRO

## CONSEJERÍA DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la madera de la provincia de Badajoz. Asiento 35/2002.*

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600345, suscrito el 28 de junio de 2002 por la Asociación de Industriales de la Madera (ASIMA), en representación de las empresas del sector, de una parte, y por las respectivas Federaciones de las Centrales Sindicales de UGT (MCA-UGT) y de CC.OO. (FECOMACC.OO.), en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,

apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

#### ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia -BOP- y en el Diario Oficial de Extremadura -DOE-, del texto de Convenio y anexos que acompañan a esta Resolución.

Mérida, 15 de julio de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ.

La Asociación de Industriales de la Madera (ASIMA) como Organización Empresarial más representativa del sector y las Centrales Sindicales MCA-UGT, FECOMA-CC.00., manifiestan y acuerdan:

Que iniciadas las negociaciones encaminadas a la redacción del texto definitivo del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de ámbito provincial, éstas han culminado con la firma de dicho Convenio, de conformidad con el siguiente texto:

#### CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1º.- Ámbito funcional y de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en todas las Industrias de la Madera ubicadas en la provincia de Badajoz, tal y como se determina en el Anexo I del Convenio General Sectorial para las Industrias de la Madera.

Afecta igualmente a la totalidad del personal que preste sus servicios en las Empresas que se citan en el párrafo anterior.

Artículo 2º.- Ámbito temporal y denuncia.

La duración del presente Convenio tendrá una vigencia de 5 años, comenzando el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del 2006, salvo las condiciones económicas que retrotraen sus efectos al 1 de enero de 2001 cualquiera que sea su fecha de publicación en el D.O.E.

Este Convenio será Denunciado de forma automática por ambas partes el día 31 de diciembre de 2006, sin necesidad de comunicación por escrito entre las partes firmantes.

No obstante lo anterior y 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, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Los conceptos Jornada, su distribución, Incremento Salarial y Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social tendrán una vigencia distinta a la anteriormente señalada.

#### CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 3º.- Comisión paritaria de interpretación.

Todas las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio se someterán a las consideraciones de la Comisión Paritaria, que queda formada por los siguientes miembros.

Comisión social: 2 representantes designados por las respectivas comisiones entre las Centrales Sindicales.

Comisión económica: 2 representantes designados por las respectivas Asociaciones Empresariales.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

A) La interpretación del presente Convenio.

B) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio Provincial, así como, del Convenio Estatal de las Maderas en el ámbito de la provincia.

C) Vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a este respecto pudieran corresponderle a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio General de la Madera o a la Autoridad Laboral.

D) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

E) Promover acciones formativas de acuerdo con lo establecido en el Convenio General de la Madera.

F) Esta Comisión podrá ser asistida en sus reuniones por Asesores.

### CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN

Artículo 4º.- Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las Empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito, cuando así lo exija la Norma Legal.

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

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

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 5º.- Periodo de prueba.

1º.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de:

- |  |         |
|--|---------|
| a) Técnicos Titulados Superiores   | 6 meses |
| b) Técnicos de Grado Medio o sin Titulación y Personal Administrativo cualificados | 2 meses |
| c) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo                                    | 1 mes   |
| d) Resto de Personal   | 20 días |

Artículo 6º.- Condiciones generales de ingreso al trabajo.

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

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.

Artículo 7º.- Pruebas de aptitud.

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

Artículo 8º.- Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una Empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 9º.- Contratos en prácticas y de formación.

1º.- Contratos formativos. El Contrato de Trabajo en Prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de Título Universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o Títulos Oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) La retribución a percibir por el trabajador será la establecida en la Tabla Salarial anexa 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 periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2º.- Contrato para la formación. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

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

c) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses.

c) 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 esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional de 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 y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

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

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

Artículo 10º.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. Y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

1.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

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

B) 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 del sector:

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 industria de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palees para productos hortofrutícolas aún tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el Artículo 11 del presente Convenio Provincial.

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.

2.- Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

a) De acuerdo con lo que dispone el Art. 15.1 B) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un periodo máximo de dieciséis meses.

b) Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez,

sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del Convenio General, podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

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

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

### 3.- Contrato de sustitución por anticipación de la jubilación.

— Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

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

#### Artículo 11º.- 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.

#### Artículo 12º.- Preavisos y ceses.

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

Cuando fuera el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato de trabajo antes de la finalización del

mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

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

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- Técnicos, un mes.
- Resto de personal, quince días naturales.

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

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

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

## CAPÍTULO IV.- NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

#### Artículo 13º.-

En lo relativo a Movilidad Funcional, Clasificación Profesional, Movilidad Geográfica, Desplazamientos y Traslados se estará a lo que se determina en los artículos 37 al 41 del Capítulo IV del Convenio General.

## CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO

#### Artículo 14º.- Jornada.

La Jornada laboral del año 2002 para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales y en computo anual de 1.776, distribuidas de lunes a viernes.

La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, será durante los años de vigencia del presente Convenio la siguiente;

Año 2003: 1.772

Año 2004: 1.768

Año 2005: 1.764

Año 2006: 1.760

Al objeto de adecuar la jornada laboral anual y por tanto declarar las ferias y fiestas se declaran festivos y no remunerables en el sector los siguientes días para el año 2002:

- 18 de marzo.
- 16 de agosto.
- 24 y 31 de diciembre.
- Un día en Ferias y Fiestas de cada Localidad

Si alguna de estas fechas coincidiese con una fiesta local, se considerará día festivo no recuperable el inmediato hábil posterior.

Las horas de trabajo que como jornada anual han quedado fijadas anteriormente tendrán en todo caso la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

Las empresas y los trabajadores podrán pactar interrupciones o descanso en el desarrollo de la jornada diaria, de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

En cuanto a la distribución de la jornada, se estará a lo dispuesto en el Artículo 43 del Convenio General.

#### CAPÍTULO VI.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 15°.- Remuneración del personal y revisión salarial.

La remuneración del personal será la que figura en la tabla de niveles y remuneraciones que se incluye como Anexo I.

Respecto a la revisión salarial se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Única del Convenio General para la vigencia total del Convenio así como al Incremento anual, como a la posible modificación económica establecida en la Disposición Transitoria apartado segundo de la misma.

Artículo 16°.- Devengo de salarios.

El salario base, las pagas extraordinarias y de vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías

que se establece en el presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 17°.- Pago del salario.

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

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

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

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

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

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

Artículo 18°.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1°.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15% aplicado al tiempo realmente trabajado.

2°.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3°.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de

abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

#### Artículo 19º- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

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

— La contratación 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.

#### Artículo 20º.- Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

El devengo de las pagas será:

— Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

— Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos es la que se especifica para cada uno de los grupos o niveles en las Tablas Anexas, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a

los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

#### Artículo 21º.- Complementos extrasalariales.

Con independencia del salario de este Convenio, los trabajadores percibirán un Complemento denominado Plus de Transporte que será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y en igual cuantía para todas las Categorías Profesionales y, el cual será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, descontándose en consecuencia los días de inasistencia en proporción con los días laborales del mes, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad, este Plus no será computable a efectos de Seguridad social y Accidentes de Trabajo. Anualmente será revisada la cantidad referida en el porcentaje económico que se revisen los demás conceptos económicos del Convenio.

#### Artículo 22º.- Antigüedad.

En lo concerniente a la antigüedad se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector.

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

#### Artículo 23º.- Dietas y kilometraje.

##### Año 2002:

1º.- Dieta Completa.- Cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual, devengará por día natural una dieta completa de 3.884 Ptas. (23'34 euros)

2º.- Media Dieta.- Cuando como consecuencia del desplazamiento, el trabajador tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y pueda pernoctar en la citada residencia, devengará por día efectivo de trabajo la cantidad de 1.271 Ptas. (7'64 euros).

Estas cantidades serán revisadas anualmente en los porcentajes económicos establecidos para los demás conceptos económicos del Convenio.

##### 3º.- Kilometraje:

Por este concepto se percibirá la cantidad de 28 Ptas. por Kilómetro realizado, que se actualizarán conforme a lo que se determine por el Ministerio de Hacienda anualmente.

Se exceptúan aquellos casos en que se dé la circunstancia de que el trabajador, transporte mercancías o útiles que requiera transporte y

los lleve en el coche de su propiedad, en este caso percibirá 35 Ptas. por kilómetro realizado.

#### Artículo 24º.- Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, podrán ser realizadas.

Asimismo podrán realizarse aquellas horas extraordinarias por pedidos o periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades sujetas al presente Convenio, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en el presente Convenio y/o en la Legislación vigente.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga su causa en fuerza mayor.

Las horas extraordinarias permitidas serán preferentemente compensadas mediante descansos dentro de los quince días posteriores a su realización y estableciéndose 1'5 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Si excepcionalmente, la organización del trabajo no permitiera este tipo de compensación, estas serán abonadas mediante la aplicación de un incremento del 75% sobre la cuantía de la hora ordinaria, la cual viene determinada por el salario base y cuyo valor figura en la tabla retributiva del Anexo.

#### Artículo 25º.- Vacaciones y su remuneración.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute y que deberá quedar comprendido entre los meses de junio y septiembre salvo pacto en contrario y, que serán conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses. Estos turnos o Calendario Laboral deberá ser negociado en el primer trimestre del año.

Si en el proceso de negociación referido no se alcanzase acuerdo, las empresas elaboraran los turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

— Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de la mayor actividad de la empresa, salvo el supuesto establecido en el párrafo siguiente.

— Las vacaciones podrán ser divididas a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos, que en todo caso no será inferior a 11 días laborables, deberá estar comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. El resto de los días de vacaciones del segundo de los periodos serán disfrutados en las fechas que determine la empresa en función de las necesidades de producción.

— Las vacaciones se pueden iniciar cualquier día de la semana, respetándose siempre 21 días laborales.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, por ser aquella de superior cuantía.

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

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

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

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía.



El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 26°.- Condiciones y procedimientos para la no-aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas, de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiese sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como Gastos e Ingresos Financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento.

1°.- Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1 Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de los dos últimos años.

1.2 La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3 Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4 Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1, 1.2 y 1.3 sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta Cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el Acuerdo o Desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de Acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dichos acuerdos.

a) En caso de no haber Acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los Acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del Desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación, Desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

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

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

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

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

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

#### CAPÍTULO VII.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 27º.- Faltas, sanciones y expedientes contradictorios.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo establecido en los artículos 76,77,78 y 79 del Convenio General.

Las sanciones a aplicar serán las que se relacionan en el artículo 80 del Convenio General.

En lo que concierne al Expediente contradictorio se estará a lo dispuesto en el Convenio General y la Legislación vigente en esta materia.

#### CAPÍTULO VIII.- PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 28º.- Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo del presente Convenio, cuadro de permisos y licencias.

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

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

#### CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 29.- Representación colectiva.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de 20 horas mensuales retribuidas, avisando con veinticuatro horas de antelación.

El crédito de horas mensuales podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Dicha acumulación podrá computarse por periodos de hasta 3 meses.

Respecto al Delegado Sindical se estará a lo dispuesto en el artículo 85 del Convenio General, dicho Delegado Sindical podrá ser elegido en aquellas empresas que tengan una plantilla igual o superior a 50 trabajadores.

#### CAPÍTULO XI.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 30º.- Indemnizaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2002: 2.876.000 de Ptas. o 17.285'11 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Las Empresas deberán concertar en el plazo máximo de 45 días, desde su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, un Seguro que cubra los riesgos anteriormente descritos.

#### Artículo 31º.- I.T.

Las empresas sometidas a este convenio completaran a partir del primer día de baja las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario convenio, en caso de accidente laboral y enfermedad profesional.

Asimismo, en caso de enfermedad común, cuando esta vaya seguida de hospitalización del trabajador afectado y mientras dure esta, las empresas abonarán al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 85% de la base de cotización desde el primer día de la baja, porcentaje que aumentará hasta el 95% del salario de convenio en el año 2004, y hasta el 100% a partir del año 2005.

En caso de baja por enfermedad común que no requiera hospitalización y accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

#### Artículo 32º.- Jubilación forzosa.

Aquellas empresas que hayan acordado sustituir a sus trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación por otro trabajador, podrán acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle. Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con cinco años mínimo de antigüedad en la misma se jubilen durante la vigencia del convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 6 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 4 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 4 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 3 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real.

### CAPÍTULO XII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 33º.- Salud y seguridad laboral.

1º.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido

de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus Servicios Técnicos Especializados, sobre todo en el campo preventivo.

2º.- Las Empresas deberán garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la seguridad y la salud de los trabajadores, contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3º.- Asimismo, las Empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

4º.- La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La evolución de riesgos se desarrollará de acuerdo con el Artículo 6 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Además de ello, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria del Convenio General y por tanto de las posibles inclusiones que se puedan introducir en próximas fechas de los acuerdos adoptados.

#### Artículo 34º.- Consulta a los trabajadores y sus representantes.

El deber que el Empresario tiene de consultar a los trabajadores, en los términos establecidos por el Artículo 33 de la L.P.R.L., se amplía constituyéndose como el derecho de los representantes a participar en todas las materias enumeradas en dicho Artículo, pudiendo elaborar estas propuestas a instancias del Empresario o por propia iniciativa.

#### Artículo 35º.- Ropa de trabajo.

Para el personal afectado por este convenio las empresas facilitarán a sus trabajadores todo tipo de prendas de protección que requiera el trabajo a realizar.

**Artículo 36°.- Prescripción facultativa y reconocimientos médicos.**

Las empresas acoplarán, en caso de prescripción facultativa, al trabajador a otro puesto de trabajo existente que fuese adecuado a su nueva condición física, respetándole en todo caso la remuneración que le corresponda. Todo ello se hará con el consentimiento del representante de los trabajadores.

Igualmente las empresas y los representantes de los trabajadores respecto a los reconocimientos médicos se circunscriben a lo que se determina en la legislación vigente y al desarrollo que se haga con motivo del motivo General del Sector.

**Artículo 37°.- Protección a la maternidad.**

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o tiempo de trabajo.

Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que el Régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Empresario deberá determinar, previa consulta con los

representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

**Artículo 38°.- Hostigamiento sexual.**

Tendrán el carácter de falta muy grave los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aunque no pertenezca a la misma.

Los actos referidos ejercidos desde una situación de superioridad jerárquica o sobre persona con contrato no indefinido se considerarán además como abusos de autoridad sancionable con inhabilitación para ejercicios de funciones de mando o cargos de responsabilidad en la empresa que hayan ocurrido los hechos.

**CAPÍTULO XIV.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA****Artículo 39°.- Legislación aplicable.**

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de las Industrias de la Madera y demás disposiciones vigentes en cada momento.

**CAPÍTULO XV.- ASEC.****Artículo 40°.- Compromiso de adhesión sobre el A.S.E.C.**

Con independencia de lo previsto en el capítulo 16 del Convenio General las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito por las Organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Centrales Sindicales de UGT y CC.OO. Así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura por la Confederación Empresarial (CREX), y las Centrales Sindicales Regionales UGT y CC.OO.

**Tabla Salarial Industrias de la Madera año 2002**  
**Provincia de Badajoz**

	Salario Base	Valor €	Plus de Transporte	Valor €	Pagos de Junio y Navidad	Valor €	Horas Extras	Valor €
<b>PERSONAL TECNICO</b>								
PROYECTISTA	126.439 Pts	759,92 €	7.561 Pts	45,44 €	126.439 Pts	759,92 €	1.192 Pts	7,16 €
JEFE DE TALLERES	126.439 Pts	759,92 €	7.561 Pts	45,44 €	126.439 Pts	759,92 €	1.192 Pts	7,16 €
JEFE DE TALLER	120.194 Pts	722,38 €	7.561 Pts	45,44 €	120.194 Pts	722,38 €	1.137 Pts	6,84 €
DELINEANTE	120.194 Pts	722,38 €	7.561 Pts	45,44 €	120.194 Pts	722,38 €	1.137 Pts	6,84 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>								
JEFE DE OFICINA	126.439 Pts	759,92 €	7.561 Pts	45,44 €	126.439 Pts	759,92 €	1.192 Pts	7,16 €
OFICIAL DE 1ª	120.194 Pts	722,38 €	7.561 Pts	45,44 €	120.194 Pts	722,38 €	1.137 Pts	6,84 €
OFICIAL DE 2ª	119.992 Pts	721,17 €	7.561 Pts	45,44 €	119.992 Pts	721,17 €	1.137 Pts	6,84 €
VIAJANTE	119.992 Pts	721,17 €	7.561 Pts	45,44 €	119.992 Pts	721,17 €	1.137 Pts	6,84 €
CORRECTOR	119.992 Pts	721,17 €	7.561 Pts	45,44 €	119.992 Pts	721,17 €	1.137 Pts	6,84 €
AUXILIAR	117.870 Pts	708,41 €	7.561 Pts	45,44 €	117.870 Pts	708,41 €	1.083 Pts	6,51 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>								
CONDUCTOR	119.992 Pts	721,17 €	7.561 Pts	45,44 €	119.992 Pts	721,17 €	1.137 Pts	6,84 €
GUARDA O VIGILANTE	116.347 Pts	699,26 €	7.561 Pts	45,44 €	116.347 Pts	699,26 €	1.083 Pts	6,51 €
PORTERO	116.347 Pts	699,26 €	7.561 Pts	45,44 €	116.347 Pts	699,26 €	1.083 Pts	6,51 €
ALMACENERO	116.347 Pts	699,26 €	7.561 Pts	45,44 €	116.347 Pts	699,26 €	1.083 Pts	6,51 €
PESADOR O BASCULERO	116.347 Pts	699,26 €	7.561 Pts	45,44 €	116.347 Pts	699,26 €	1.083 Pts	6,51 €
<b>PERSONAL DE FABRICA</b>								
ENCARGADO	126.439 Pts	759,92 €	7.561 Pts	45,44 €	126.439 Pts	759,92 €	1.192 Pts	7,16 €
ENCARGADO DE SECCION	120.194 Pts	722,38 €	7.561 Pts	45,44 €	120.194 Pts	722,38 €	1.137 Pts	6,84 €
OFICIAL DE 1ª	120.194 Pts	722,38 €	7.561 Pts	45,44 €	120.194 Pts	722,38 €	1.137 Pts	6,84 €
OFICIAL DE 2ª	119.992 Pts	721,17 €	7.561 Pts	45,44 €	119.992 Pts	721,17 €	1.137 Pts	6,84 €
AYUDANTE	117.870 Pts	708,41 €	7.561 Pts	45,44 €	117.870 Pts	708,41 €	1.083 Pts	6,51 €
PEON ESPECIALISTA	116.347 Pts	699,26 €	7.561 Pts	45,44 €	116.347 Pts	699,26 €	1.083 Pts	6,51 €
PEON ORDINARIO	115.095 Pts	691,73 €	7.561 Pts	45,44 €	115.095 Pts	691,73 €	1.083 Pts	6,51 €
<b>CONTRATOS FORMATIVOS</b>								
1º AÑO DE CONTRATO	88.402 Pts	531,31 €	7.561 Pts	45,44 €	88.402 Pts	531,31 €		
2º AÑO DE CONTRATO	100.188 Pts	602,15 €	7.561 Pts	45,44 €	100.188 Pts	602,14 €	Dieta Completa:	23,34 €
							Media Dieta:	7,64 €

