

**Consejería de Medio Ambiente,  
Urbanismo y Turismo**

**Información pública.**—Anuncio de 9 de agosto de 1996, sobre construcción de un hotel de dos estrellas en Villanueva del Fresno ..... 4765

**Ayuntamiento de Monesterio**

**Pruebas selectivas.**—Edicto de 29 de julio de 1996, sobre las bases y convocatoria pública de varias plazas ..... 4765

**Ayuntamiento de Zafrá**

**Concurso.**—Edicto de 14 de agosto de 1996, sobre contratación de una obra ..... 4765

**Ayuntamiento de Cáceres**

**Urbanismo.**—Anuncio de 10 de febrero de 1996, sobre modificación del Proyecto de Urbanización del Polígono «Los Fratres» ..... 4766

**Ayuntamiento de Plasencia**

**Pruebas selectivas.**—Anuncio de 2 de septiembre de 1996, sobre convocatoria para cubrir en propiedad varias plazas ..... 4766

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 20 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias de la madera, de ámbito provincial.*

**CONVENIO COLECTIVO.**—Expte. n.º 22/96. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias de la madera, de ámbito provincial, suscrito el 20 de julio de 1996 por la Federación Empresarial Cacerense y los representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y C.S.I.-C.S.I.F., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 de R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del R.D. 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B, c) del R.D. 642/1995, de 21 de abril (BOE de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/96, de 19 de febrero sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 22/96 y Código de Convenio 1000765, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 20 de agosto de 1996.

El Director General de Trabajo,  
P.D. (D.O.E. n.º 88 de 30-7-96),  
MIGUEL ANGEL GUERRA GAMERO

### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA, UBICADAS EN LA PROVINCIA DE CACERES

#### Art. 1.º - AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en todas las Industrias de la Madera ubicadas en la provincia de Cáceres, tal y como determina el Anexo I del Convenio Estatal de la Madera.

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

#### Art. 2.º - VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el

día 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998, 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 1998, sin necesidad de comunicación por escrito entre las partes firmantes.

La actualización de las tablas deberá realizarse en los 7 días siguientes a la publicación oficial del Índice de Precios al Consumo realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en cada año de vigencia.

#### Art. 3.º - FORMAS DE CONTRATACION

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

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

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

#### Art. 3.º 1.—CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

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

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.

#### Art. 3.º 2.—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.

#### Art. 3.º 3.—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.

#### Art. 3.º 4.—PERIODO DE PRUEBA

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

- A) Técnicos Titulados Superiores: 6 meses.
- B) Técnicos de Grado Medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: 2 meses.
- C) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: 1 mes.
- D) Resto de Personal: 20 días.

#### Art. 3.º 5.—CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrán realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estarán prohibidas la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador, con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 22 años.

- A) La duración máxima será de 3 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.
- B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses pudiendo prorrogar hasta tres veces por periodos como mínimo de 6 meses.
- C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretará en el contrato las horas y días dedicadas 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 categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz 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.

D) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en su convenio correspondiente, para dicha categoría.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el aprendiz será el 75%, 85% y 95%, del salario del Ayudante del Convenio Colectivo de ámbito inferior, durante el primero, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

En el 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.

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

#### Art. 3.º 6.—CONTRATACION DE SUSTITUCION POR ANTICIPACION DE LA EDAD DE JUBILACION

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 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 R.D. 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pueda sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial, pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de prueba de carencia para la jubilación.

#### Art. 3.º 7.—CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

1.º De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 24 meses trabajados dentro de un periodo de 30 meses.

2.º Los contratos de duración inferior a 6 meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este periodo máximo, sin limitación temporal alguna.

A partir de los 6 meses de duración podrán concertarse prórrogas semestrales hasta llegar al periodo máximo de 2 años. Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de 2 años.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente convenio podrán prorrogarse hasta los 2 años y con las condiciones del presente artículo.

4.º El sector de la madera, objeto de regulación, resulta fluctuante en intensidad productiva, en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector, se enmarquen en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias, resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por todo ello las partes firmantes del presente convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1 b) del T.R. L.E.T. adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la madera en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

5.º A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio o la parte proporcional que le corresponda.

6.º Con independencia de lo establecido en el párrafo precedente, los contratos de duración inferior a 4 meses no tendrán derecho a dicha indemnización.

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

#### Art. 3.º 8.—CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R. L.E.T. 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 C.E.M.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1. a) del E.T.T., es decir para obra o servicios determinados, para las siguientes actividades:

A) Trabajos de reparación de instalaciones.

B) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera 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 paletas para productos hortofrutícolas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 75 del C.E.M., que, textualmente, dice lo siguiente:

«El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrato 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 de cese.

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

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Técnicos .....           | 1 mes             |
| Resto del personal ..... | 15 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 contrato 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.»

#### Art. 3.º 9.—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.

#### Art. 4.º - RETRIBUCIONES

Los salarios que se establecen en las tablas retributivas como Anexo I y que son producto de incrementar las tablas de 1995 en un 4,6%, se devengarán por jornada laboral, percibiéndose también en domingos y festivos y servirán de base para el abono de las gratificaciones reglamentarias de Julio, Navidad, Complementos, Licencias y, en general, todos aquellos conceptos establecidos en el Convenio Estatal de la Madera y que guardan relación con el salario, tales como vacaciones y asimismo servirá de base para el cálculo de la cuantía de las horas extraordinarias.

Según recoge la Disposición Adicional Primera del C.E.M. el incremento salarial para 1997 será el I.P.C. de 1996, y para 1998, el I.P.C. de 1997

#### Art. 5.º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio les serán abonadas dos Gratificaciones Extraordinarias: una de Verano y otra de Navidad, a razón de 30 días de salario y cuya cuantía de cada una de ellas figura en la tabla retributiva como Anexo I.

La Gratificación de Verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y su abono se llevará a efecto antes del 30 de junio. Asimismo la Gratificación de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y su abono se hará efectivo antes del 20 de diciembre.

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.

Servicio Militar: Durante el periodo reglamentario de permanencia en el servicio militar, sea voluntario o forzoso, o prestación social sustitutoria, el trabajador percibirá las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, siempre que en el momento de su incorporación a filas tenga acreditada en la empresa una antigüedad de 18 meses.

En cualquiera de los casos se le respetará el puesto de trabajo.

#### Art. 6.º - PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE

Con independencia del salario de este convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de locomoción y transporte.

Para suplir los gastos originados por el transporte se establece un plus extrasalarial que será igual para todas las categorías y cuya cuantía se fija en 5.021 ptas./mes. Dicho plus 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 la actividad. Este plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

El importe de este plus será actualizado en los años de vigencia de este Convenio.

#### Art. 7.º - COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

1.º - A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado o generen antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dichas fechas. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como Complemento Personal, bajo el concepto de «Antigüedad Consolidada», no siendo absorbible ni compensable, por lo tanto no tendrá merma o incremento alguno, y cuya cuantía, para quinquenios, queda establecida en la Tabla Retributiva del Anexo I.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará el equivalente a 8 años (esto es, según el criterio de la antigua ordenanza laboral, un quinquenio más tres quintas partes de otro quinquenio) de la base y porcentajes del concepto de antigüedad de cada Convenio de ámbito inferior al presente o en su defecto de los porcentajes de la Ordenanza Laboral.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre cinco.

La cantidad resultante de efectuar la operación anterior será la que se adicionará al importe anual del salario base, durante los cinco primeros años.

#### Art. 8.º - 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 períodos 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 horas extraordinarias permitidas serán preferentemente compensadas con descanso dentro de los 15 días posteriores a la realización de las mismas y estableciéndose 1,5 horas de descanso por cada ho-

ra extraordinaria trabajada. Si excepcionalmente, la organización del trabajo no permitiera este tipo de compensación, éstas 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 I.

#### Art. 9.º - DIETAS Y MEDIAS DIETAS

1.º Dieta Completa.—Cuando el trabajador como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual, devengará por día natural una dieta completa de 4.150 Ptas.

2.º 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 2.025 Ptas.

La cuantía de la Dieta Completa y Media Dieta serán objeto de negociación en el año 1997 y 1998.

#### Art. 10.º - TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

En las empresas afectadas por el Convenio Estatal de la Madera, a los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará 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.

#### Art. 11.º - COMPLEMENTOS DE I.T.

Las empresas sometidas a este convenio en las situaciones de incapacidad transitoria ocasionada por accidente de trabajo, completará a partir del primer día de baja las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario.

Asimismo, en las situaciones de baja por enfermedad común cuando ésta vaya seguida de hospitalización del trabajador afectado, a partir del ingreso en el hospital y durante el periodo de convalecencia hasta el momento de alta, las empresas completarán la prestación de I.T. hasta totalizar el 100% del salario.

#### Art. 12.º - INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO

Las empresas sometidas a este convenio deberán concertar, en el plazo de 45 días, desde su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, un seguro que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que asegure la percepción en estos casos de 3.500.000 pesetas a los herederos del trabajador perjudicado o a éste, en su caso.

La cuantía que figura en el párrafo anterior no será objeto de negociación en los años 1997 y 1998.

Hasta la entrada en vigor de este artículo se seguirá manteniendo la cantidad que por este concepto figura en el convenio anterior.

#### Art. 13.º - COMPENSACIONES DE MEJORAS

Las retribuciones convenidas serán absorbidas o compensadas hasta donde alcancen por los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerde en el futuro la autoridad competente.

También será compensable hasta donde alcance por las mejoras que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas.

Tales absorciones o compensaciones no podrán determinar nunca disminución en las condiciones laborales más beneficiosas ya adquiridas, las que en todo caso quedarán inalterables.

#### Art. 14.º - REPERCUSION EN PRECIOS

La aplicación de las mejoras económicas del presente convenio tienen repercusión en los precios en cuanto a mano de obra se refiere, sometiéndose a la legislación vigente la aceptación por parte del empresario de las mejoras establecidas en este convenio y no supone renuncia por parte de las empresas a los derechos que pudieran derivarse a su favor en orden a revisiones y compensaciones de obras, tanto oficiales como particulares.

#### Art. 15.º - JORNADA DE TRABAJO

El tiempo de trabajo para los siguientes cinco años, con arreglo a lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera (C.E.M.) será como a continuación se detalla, tanto a jornada partida como continuada:

|               |             |
|---------------|-------------|
| Año 1996..... | 1.807 Horas |
| Año 1997..... | 1.800 Horas |
| Año 1998..... | 1.793 Horas |
| Año 1999..... | 1.786 Horas |
| Año 2000..... | 1.780 Horas |

#### Art. 15.º I.—DISTRIBUCION DE LA JORNADA

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, bien por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la de-

manda, respetando, en todo caso, el descanso mínimo semanal que se realizará el sábado y el domingo.

#### A) JORNADA UNIFORME:

En las empresas que opten por una jornada uniforme, la jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como en continuada, distribuida de lunes a viernes, ambos inclusive.

No obstante lo anterior, las empresas que tengan centros de trabajo dedicados exclusivamente a la comercialización podrán distribuir la jornada semanal de lunes a sábado, debiendo finalizar como máximo a las 14 horas del sábado.

#### B) JORNADA IRREGULAR:

En caso de que la empresa opte por la distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

—En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y un máximo de 7 y 9 horas respectivamente,

—en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 y 45 horas.

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 de los trabajadores hasta las siguientes referencias: En cómputo diario 6 y 10 horas, en cómputo semanal de 30 y 50 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato 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.

#### Art. 16.º - VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 30 días naturales, iniciándose su disfrute en día laborable. De dichos días, al menos 21 de ellos serán laborables.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses comprendidos entre mayo y octubre, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. Durante el primer año de prestación de servicio deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones por el periodo devengado antes del 31 de diciembre.

Vacaciones especiales: Se disfrutarán durante las Navidades los días 24 y 31 de diciembre.

En el primer trimestre del año las empresas junto con los representantes de los trabajadores, elaborarán un calendario de vacaciones el cual garantice que los trabajadores tienen conocimiento del disfrute de las mismas como mínimo con dos meses de antelación.

No obstante este artículo se cumplimenta con el artículo 57 del Convenio Estatal de la Madera.

#### Art. 17.º - FIESTA

Todas las fiestas legalmente establecidas tendrán la consideración de Fiestas Abonables y No Recuperables. Asimismo, los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de una jornada laboral abonable y no recuperable durante las ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de un día al año, al igual que una jornada laboral abonable y no recuperable en las Fiestas de Carnaval.

#### Art. 18.º - LICENCIAS

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a licencia con sueldo en los siguientes casos y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos en el Cuadro de Permisos y Licencias del Anexo II.

#### Art. 19.º - JUBILACIÓN ANTICIPADA

Aquellas empresas que hayan acordado sustituir a sus trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación por otro trabajador, podrán acogerse al sistema de jubilación especial regulado en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto, siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con cinco años mínimos 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 60 años: 9 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 7 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 5 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 3 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 2 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real.

#### Art. 20.º - ASCENSO DE CATEGORIAS

El aprendiz que tuviese 18 años de edad y 3 años de antigüedad en la empresa en que se encuentre al cumplir dicha edad, tendrá derecho a ser sometido a un examen para ascender a ayudante y si lo superase se le otorgará esta categoría, siempre y cuando

exista vacante en la plantilla legalmente establecida en la empresa, y si ésta no existiera siempre que exista en la empresa trabajo concorde con la categoría adquirida.

Para concurrir al examen será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

El Tribunal examinador estará formado por un delegado de personal que actuará de Secretario con voz y sin voto, el empresario o su representante y el trabajador más antiguo de la categoría que se trate de ascender.

#### Art. 21.º - PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a entregar a sus productores dos prendas de trabajo al año (en junio y en diciembre), tanto a los de oficio como a los mozos, deberán también administrar dos batas a los administrativos, así como todos los medios de protección necesarios.

#### Art. 22.º - RECONOCIMIENTO MEDICO

Las empresas afectadas por este convenio facilitarán a su personal un reconocimiento médico anual; para los trabajadores que utilicen lacas, barnices u otras sustancias tóxicas, el reconocimiento médico se realizará semestralmente.

#### Art. 23.º 1.—SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

1.—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.

2.—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 protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.—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 desempe-

ñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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 aquella del tiempo invertido en la misma.

#### Art. 23.º 2.—PLAN DE PREVENCIÓN

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa y tiene por finalidad la de mejorar las condiciones de trabajo.

La evaluación de riesgos se desarrollará de acuerdo con el art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

#### Art. 23.º 3.—CONSULTA A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 18 y en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Art. 23.º 4.—PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1.—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 las trabajadoras 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 del tiempo de trabajo.

2.—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 en 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.

3.—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del

trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Art. 23.º 5.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN

1.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.—Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las Normas, y con arreglo a la siguiente escala:

|  |              |
|--|--------------|
| En empresas de hasta 49 trabajadores .....   | 1 Delegado   |
| En empresas de 50 a 100 trabajadores.....    | 2 Delegados  |
| En empresas de 101 a 500 trabajadores.....   | 3 Delegados  |
| En empresas de 501 a 1.000 trabajadores..... | 4 Delegados. |

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

#### Art. 24.º - DERECHOS SINDICALES

A) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

B) Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

C) Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo de la empresa.

D) Las empresas pondrán un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la empresa.

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

|   |          |
|---|----------|
| • Centros hasta 50 trabajadores.....        | 16 horas |
| • Centros de 51 a 250 trabajadores.....     | 21 horas |
| • Centros de 251 a 500 trabajadores.....    | 31 horas |
| • Centros a partir de 501 trabajadores..... | 41 horas |

No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas en exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de la comisión negociadora de convenios colectivos que afecten a las empresas donde presten sus servicios.

F) El trabajador justificará ante la empresa, documentalmente, las horas sindicales que consuma.

G) Cuota sindical.—Los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antes dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

H) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la reserva de puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

#### Art. 25.º - FORMACION CONTINUA

Dado que el Convenio Estatal de la Madera recoge con amplitud en su Capítulo 7.º todo lo relacionado con la Formación Continua para este sector, en este apartado nos remitimos al mismo.

#### Art. 26.º - COMISION MIXTA DE ARBITRAJE

Se establece una comisión mixta de arbitraje, que estará constituida de la siguiente manera:

Vocales con voz y voto: 3 representantes de los trabajadores y 3 de los empresarios, designados por las respectivas comisiones entre las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales firmantes del presente convenio.

Son funciones de la Comisión Mixta 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 la Madera 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 Estatal 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 Estatal de la Madera.

Las reuniones de esta Comisión Mixta se harán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de 3 días a la fecha propuesta para la reunión.

#### Art. 27.º - PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En este artículo nos remitimos a lo establecido en esta materia en el Título III del Convenio Estatal de la Madera, que comprende desde el artículo 88 hasta el artículo 93, ambos inclusive, del mencionado Convenio Estatal.

#### Art. 28.º - LEGISLACION SUPLETORIA

Lo no previsto en este Convenio se regulará por el Convenio Estatal para las Industrias de la Madera, Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral vigente.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Dado que a la firma del presente Convenio la mayoría de las empresas han hecho efectivo el abono de la Gratificación Especial de San José, la adecuación del salario anual a 12 mensualidades y dos Gratificaciones Extraordinarias se llevará a cabo en el próximo Convenio de 1997, el cual, como se establece en el art. 2.º, párrafo 3.º, deberá estar revisado una vez conocido el I.P.C. real de 1996.

#### DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Comoquiera que este Convenio tiene vigencia económica desde el 1 de enero de 1996 las empresas deberán abonar los atrasos originados como máximo al mes siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES 1.996

CONVENIO DE LA MADERA CÁCERES

| CATEGORIA PROFESIONAL       | SALARIO     | PLUS EXTRASALARIAL TRANSPORTE MES | GRATIFICACIONES (SIN ANTIGÜEDAD) SAN JOSÉ, NAVIDAD Y EXTRAORD. JULIO | HORAS EXTRAORD. | SALARIO ANUAL | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA QUINQUENIO 5% |
|-----------------------------|-------------|-----------------------------------|--|-----------------|---------------|--------------------------------------|
|                             |             |                                   |  |                 |               |                                      |
| <b>ADMINISTRATIVOS</b>      |             |                                   |  |                 |               |                                      |
| JEFE DE OFICINA             | 104.834 Pts | 5.021 Pts                         | 104.834 Pts  | 1.499 Pts       | 1.572.504 Pts | 5.159 Pts                            |
| OFICIAL DE PRIMERA          | 93.816 Pts  | 5.021 Pts                         | 93.816 Pts   | 1.341 Pts       | 1.407.243 Pts | 4.617 Pts                            |
| OFICIAL DE SEGUNDA          | 87.554 Pts  | 5.021 Pts                         | 87.554 Pts   | 1.252 Pts       | 1.313.303 Pts | 4.309 Pts                            |
| AUXILIAR                    | 81.047 Pts  | 5.021 Pts                         | 81.047 Pts   | 1.159 Pts       | 1.215.712 Pts | 3.989 Pts                            |
| CON TITULACIÓN              | 98.660 Pts  | 5.021 Pts                         | 98.660 Pts   | 1.411 Pts       | 1.479.902 Pts | 4.855 Pts                            |
| <b>OPERARIOS</b>            |             |                                   |  |                 |               |                                      |
| ENCARGADOS                  | 3.090 Pts   | 5.021 Pts                         | 92.713 Pts   | 1.340 Pts       | 1.406.149 Pts | 152 Pts                              |
| OFICIAL TRAZADOR PREPARADOR | 3.006 Pts   | 5.021 Pts                         | 90.194 Pts   | 1.304 Pts       | 1.367.948 Pts | 148 Pts                              |
| OFICIAL PRIMERA             | 2.934 Pts   | 5.021 Pts                         | 88.026 Pts   | 1.273 Pts       | 1.335.067 Pts | 144 Pts                              |
| OFICIAL SEGUNDA             | 2.881 Pts   | 5.021 Pts                         | 86.432 Pts   | 1.250 Pts       | 1.310.890 Pts | 142 Pts                              |
| AYUDANTE                    | 2.752 Pts   | 5.021 Pts                         | 82.575 Pts   | 1.194 Pts       | 1.252.381 Pts | 135 Pts                              |
| PEÓN ESPECIALIZADO          | 2.728 Pts   | 5.021 Pts                         | 81.841 Pts   | 1.183 Pts       | 1.241.260 Pts | 134 Pts                              |
| PEÓN ORDINARIO              | 2.710 Pts   | 5.021 Pts                         | 81.299 Pts   | 1.175 Pts       | 1.233.039 Pts | 133 Pts                              |
| APRENDIZ 3° AÑO             | 2.615 Pts   | 5.021 Pts                         | 78.446 Pts   |                 | 1.189.762 Pts |                                      |
| APRENDIZ 2° AÑO             | 2.340 Pts   | 5.021 Pts                         | 70.188 Pts   |                 | 1.064.524 Pts |                                      |
| APRENDIZ 1° AÑO             | 2.064 Pts   | 5.021 Pts                         | 61.931 Pts   |                 | 939.286 Pts   |                                      |

NOTA El cálculo de la Antigüedad Consolidada para 1.996 se ha efectuado para 15 mensualidades para los Administrativos, y 455 días para los Operarios. Sin embargo, en 1.997 los cálculos se harán sobre 14 mensualidades para los Administrativos y 425 días para los Operarios.

ANEXO II  
CONVENIO DE LA MADERA CÁCERES  
C/ JADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS  
(EFECTOS 1 DE ENERO DE 1.996)

| MOTIVO DE LICENCIA   | TIEMPO MÁXIMO   | CONCEPTOS A DEVENGAR |              |              |                   | JUSTIFICANTES |               |   |
|--|---|----------------------|--------------|--------------|-------------------|---------------|---------------|---|
|  |   | Salario Base         | Pagos Extras | Comp. Antig. | Comp. Inocen. (1) | Comp. P.Trab. | Comp. No Sal. |   |
| Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.    | Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Documento que acredite el hecho.            |
| Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos. | Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Justificante médico que acredite el hecho.  |
| Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.                    | Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.  | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Documento en que se acredite el hecho.      |
| Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.                 | Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.  | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Justificante médico que acredite el hecho.  |
| Nacimiento de hijo o adopción.   | Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Libro de familia o certificado del Juzgado  |
| Matrimonio del trabajador.   | Quince días naturales   | SI                   | SI           | SI           | SI                | NO            | NO            | Libro de familia o certificado oficial.     |
| Cambio de domicilio habitual.  | Un día laborable.   | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Documento que acredite el hecho.            |
| Deber inexcusable de carácter público o personal                                 | El indispensible o el que marque la norma.  | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Justificante de la asistencia.              |
| Lactancia hasta nueve meses.   | Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.        | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | SI            | Libro de familia o certificado de adopción. |
| Traslado (Art. 40 ET)  | Tres días laborables.   | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            |   |
| Matrimonio de hijos.   | El día natural.   | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | NO            | Documento en que se acredite el hecho.      |
| Funciones sindicales o de representación de trabajadores.                        | El establecido en la norma.   | SI                   | SI           | SI           | SI                | SI            | SI            | El que proceda.                             |

(1) Media percibida en el mes anterior.