

ANEXO II

TRIBUNAL DE SELECCION

TITULARES:

PRESIDENTE:

—D. MANUEL GARCIA PEREZ

VOCALES:

—D. RAMON SANCHEZ GONZALEZ

—D. FRANCISCO M.^a CACERES GALAN

—D. DIEGO A. ROMERO TABOADA

—D. MANUEL PLAZA GARCIA, que actuará como Secretario.

SUPLENTES:

PRESIDENTE:

—D. CARLOS GONZALEZ MATEOS

VOCALES:

—D. MANUEL PINEDA LOPEZ

—D. FERNANDO MIJARES ALVAREZ

—D. SANTIAGO FERNANDEZ SUAREZ

—D. GREGORIO TIRADO CHAMORRO, que actuará como Secretario.

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 25 de marzo de 1997, del Servicio Territorial de Cáceres, por la que se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación en Plasencia. Expte.: número 362/97.

Expediente número: 362/97.

Actor: Emilio García Calle. D.N.I. 11.773.707.

Demandado: Frigoríficos Cacerseños, S.A.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al Acto de Conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Plasencia de esta Consejería, sito en C/. Trujillo. Casa de Cultura. Día 9-5-97, 9.30 horas.

El Director General de Trabajo,
LUIS F. REVELLO GOMEZ

RESOLUCION de 10 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se

acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, Industrias de la Madera, de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de INDUSTRIAS DE LA MADERA, de ámbito Provincial, de Sector, suscrito el día 26-2-97 por ASIMA en representación empresarial, de una parte, y por U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (B.O.E. de 29.3.95); el art. 2 del 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 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9.5.95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3.8.95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27.2.96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 6/97, código informático 0600345, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 10 de abril de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

En Don Benito, a 26 de febrero de 1997. Reunidos de una parte CC.OO. y U.G.T. y por otra parte ASIMA, en la sede de esta última, en la calle Consuelo Torres, 9, de Don Benito, y siendo las 16 horas, a los efectos de la negociación del Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Madera y el Mueble, los siguientes:

Por CC.OO.:
Mateo Guerra Macías
Agustín Godoy Hurtado
Isidoro Rodríguez Tapia

Por U.G.T.:
Eliás Mateo Mateo
José Gallardo Cruz
Francisco Cano Serrano

Por ASIMA:
Marcelino García Morcillo
Antonio Sanz Cerro
José María Sánchez Morcillo

Ambas partes ACUERDAN elevar a definitiva el Acta Final del Convenio con el siguiente contenido:

ART. 1.º - AMBITO TERRITORIAL: El Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincia de Badajoz.

ART. 2.º - AMBITO FUNCIONAL: El presente Convenio afectará a las actividades de la Industria de la Madera relacionadas en el Anexo I del Convenio Estatal de la Madera publicado en el B.O.E. el 20 de mayo de 1996.

ART. 3.º - AMBITO PERSONAL: La normativa de este Convenio será

de obligado cumplimiento para todas las empresas y trabajadores de las actividades a que hace referencia el artículo anterior.

ART. 4.º - AMBITO TEMPORAL: El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Efectos económicos. El presente Convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 1996.

Duración. La duración del presente Convenio será de cinco años, terminando su vigencia el 31 de diciembre del año 2000.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose la normativa hasta la firma del Convenio que lo sustituya.

ART. 5.º - SALARIOS: El salario para las distintas categorías será el que figura en la tabla anexa. Dicha tabla se actualizará en los ejercicios 97 y 98 según lo dispuesto en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo Estatal de la Madera de 21 de marzo de 1996 y publicado en el B.O.E. el día 20 de mayo de 1996, para ello la comisión paritaria elaborará las tablas correspondientes.

Las empresas podrán repartir el coste de la actualización salarial en un máximo de seis meses, en caso de coincidir con un mes de pagas extraordinarias se podrá aplazar otro mes.

ART. 6.º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

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

La paga de beneficios se prorrateará en las 14 pagas restantes, quedando por ello establecidas 14 pagas iguales anuales.

ART. 7.º - PLUS DE TRANSPORTE: El importe que se abonará por este concepto será según tabla anexa. Este plus se abonará según los días efectivamente trabajados durante el mes. No se abonará en vacaciones, ni en las pagas extraordinarias, ni durante periodos de incapacidad temporal, ni en licencias retribuidas, salvo en aquellas excepciones establecidas en el anexo de este Convenio.

ART. 8.º - ANTIGÜEDAD: Se regulará según establece el art. 50 del Convenio Estatal, por lo cual la antigüedad queda congelada desde el 30 de septiembre de 1996 como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada. Dado el carácter retroactivo de la paga compensatoria establecida, no se devengará por este concepto nuevos derechos a partir de la fecha anteriormente referida, con independencia de que el presente Convenio entre en vigor con posterioridad.

ART. 9.º - DIAS FESTIVOS: Para el año 1997 se considerarán días festivos el 26 y 31 de diciembre.

ART. 10.º - VACACIONES: 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, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

—Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado 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, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los periodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine 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 de ser aquella de superior cuantía.

Con la denominación de vacaciones se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el periodo de vacaciones anuales a los trabajadores.

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.

ART. 11.º - KILOMETRAJE: Los trabajadores que, con autorización de la empresa, utilicen vehículos de su propiedad en sus desplazamientos para atender servicios ordenados por la misma, tendrán derecho a la percepción de 24 pesetas por Km. recorrido. Se exceptúan aquellos casos en que se dé la circunstancia de que el trabajador, en la situación anterior, transporte mercancías o útiles que requieran transporte. En estos casos el kilometraje se abonará a razón de 30 pesetas kilómetro recorrido con la citada carga.

ART. 12.º - DIETAS: Para todo el personal que se rija por este Convenio se fijan las siguientes cantidades por dietas: Dieta completa: 3.318 ptas.; media dieta: 1.085 ptas.

ART. 13.º - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE: En caso de baja por enfermedad o accidente, las empresas abonarán a los trabajadores 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 baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral y hasta el 100% de la Base de Cotización desde el primer día de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ART. 14.º - JORNADA LABORAL: Se fija la jornada laboral de 40 horas semanales. Esta jornada se distribuirá de lunes a viernes. No obstante a ello, las empresas podrán concertar con sus trabajadores la jornada laboral de lunes a sábado, siempre con el respeto de las cuarenta horas como máximo.

El horario habitual será de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas. No obstante, las empresas y representantes de los trabajadores podrán adoptar la jornada irregular establecida en el art. 43 del Convenio General.

ART. 15.º - LICENCIAS RETRIBUIDAS: Las partes acuerdan las establecidas en el anexo de este Convenio.

ART. 16.º - COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: Se regulará por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones normativas vigentes en la materia.

ART. 17.º - DERECHOS SINDICALES: Las empresas concederán a los delegados de personal y miembros del comité de empresa, en concepto de horas sindicales, 20 horas al mes. El límite de antigüedad a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores se reduce a dos meses. En todos los centros de trabajo donde existan representantes de los trabajadores será obligatorio la existencia de tablones de anuncios para informaciones y comunicaciones de carácter laboral y sindical. Las empresas vendrán obligadas a dar a los representantes sindicales una relación de los contratos de trabajo que se firmen.

ART. 18.º - INAPLICACION SALARIAL: 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 hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al 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 si no, 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.º - Las empresas en las que, a su juicio, concurran 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 Resultados 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 simiestro.

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.

b) 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.

ART. 19.º - SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO: Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1.º - Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aun cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º - La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un periodo de un año para cada trabajador.

3.º - El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4.º - En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5.º - La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6.º - Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7.º - Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad en función de la configuración de la plantilla.

8.º - La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

ART. 20.º - CONTRATOS

1.º - FORMA DEL CONTRATO: La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

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

El contrato de trabajo deberá finalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deberán 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.

2.º - 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 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.

3.º - 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.

4.º - CONTRATO FIJO DE PLANTILLA: Se entenderá como contrato

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

5.º - PERIODO DE PRUEBA: Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores: seis meses.
- b) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: dos meses.
- c) Personal de oficio y auxiliar administrativo: un mes.
- d) Resto de personal: veinte días.

6.º - 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 modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida 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 dedicados a la formación. Asimismo se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre o 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 75, 85 y 95 por 100 del salario del ayudante de este Convenio 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.

7.º - CONTRATO DE SUSTITUCION POR ANTICIPACION 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 Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

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

8.º - CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:

a) 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 excesos de pedidos podrá ser de hasta 24 meses trabajados dentro de un periodo de 30 meses.

b) 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.

c) Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los dos años y con las condiciones del presente artículo.

d) El sector de la madera, objeto de regulación, resulta fluctuante

en su 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 art. 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la madera en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

e) 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 corresponda.

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

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

9.º - CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO: De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.A las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el art. 2.º de este Convenio.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del art. 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores, es decir para obra o servicio determinado, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad 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 ortofrutícolas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el art. 75 del Convenio General.

10.º - 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 corresponde a sus trabajadores en aplicación de este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

ART. 21.º - PRENDAS 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.

ART. 22.º - INDEMNIZACIONES: Por muerte o incapacidad absoluta, derivadas de accidente laboral, las empresas garantizarán a sus trabajadores, a sus herederos o a quienes designen, las siguientes cantidades: 2.338.125 y 2.456.375 pesetas, respectivamente, para los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta. Estas indemnizaciones entrarán en vigor a partir de los 15 días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ART. 23.º - COMISION PARITARIA: Se constituye una Comisión Paritaria para la vigilancia o interpretación del Convenio que quedará formada por dos miembros de la parte social, firmantes de este Convenio, y dos representantes de la parte económica. La Comisión deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes. En caso de tales conflictos las empresas están obligadas a facilitar aquella información que, a solicitud de al menos el 25% de la Comisión se lo requiera sobre los siguientes aspectos: cumplimiento de las disposiciones de este Convenio; subcontratación; procedimiento y todos aquellos documentos relacionados con este Convenio.

Se fijan los siguientes comisionados: Por la parte social, Elías Mateos (UGT), Mateo Guerra (CC.OO.).

Por la patronal, Marcelino García Morcillo y José María Sánchez Morcillo.

Esta Comisión podrá ser asistida en sus reuniones por asesores.

ART. 24.º - PAGO DE SALARIOS: 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, según Orden de 27 de diciembre de 1994, y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, den-

tro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de 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 por 100 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.

ART. 25.º - PREAVISOS, CESES Y FINIQUITOS

A) PREAVISOS Y CESES: Los preavisos y ceses se regirán por el art. 75 del Convenio Estatal de la Madera publicado en el Boletín Oficial del Estado el día 20 de mayo de 1996.

B) FINIQUITOS: El recibo que finiquite la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo de este Convenio. La Asociación de Industrias de la Madera lo editará para poder proveer a las empresas de la madera de la provincia. Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito que será expedida por la organización patronal, y que tendrá validez únicamente dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha de expedición. Una vez firmado por el trabajador el recibo del finiquito surtirá los efectos liberatorios que sean propios. El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores. La empresa que despida a un trabajador y no cumpla los requisitos arriba indicados el recibo de finiquito no tendrá validez.

ART. 26.º - DERECHO DE INFORMACION: Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a entregar una copia de los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos a los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa estará obligada a entregar a los representantes sindicales, entendiendo como tales a los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, información periódica sobre contratación. Dicha información incluirá las previsiones y planes de la empresa en materia de empleo y contratación; las modalidades a contratar, así

como los documentos relativos a éstas y el grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.

ART. 27.º - PREMIOS DE JUBILACION: Siempre que haya acuerdo por escrito entre empresario y trabajador se establecen los siguientes premios por jubilación voluntaria: trabajador con 61 años de edad, 6 mensualidades de indemnización (salario convenio, más antigüedad consolidada); trabajador con 62 y 63 años de edad, 4 mensualidades de indemnización de los mismos conceptos; trabajador con 64 años de edad, tres mensualidades de indemnización de los mismos conceptos.

Será necesario que el trabajador afectado tenga 10 años de antigüedad en la empresa.

ART. 28.º - HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Tendrán el carácter de falta muy grave los malos tratos de palabra u 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 ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad en la empresa en la que hayan ocurrido los hechos.

ART. 29.º - RENDIMIENTOS NORMALES: Por decisión de la empresa se podrán establecer en cualquier momento tablas de rendimientos normales en cada una de las actividades que serán expuestas en el tablón de anuncios. La confección de estas tablas se harán entre las personas designadas por la empresa y las designadas por los representantes de los trabajadores. En caso de no existir en la empresa representante de los trabajadores se pedirá la intervención de la Comisión Paritaria.

Se consideran como rendimiento mínimo el 90% del rendimiento normal estipulado y rendimiento óptimo el 110% del mismo, a partir del cual se establecerán sistemas de incentivación.

ART. 30.º - HORAS EXTRAORDINARIAS: El importe de las horas extraordinarias por categorías será el establecido en la tabla anexa a este Convenio.

ART. 31.º - VINCULACION A LA TOTALIDAD: Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal

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

ART. 32.º - MATERIAS NO REGULADAS: En cuanto a lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 20 de mayo de 1996.

A N E X O I

Ámbito funcional

- 1.º Labores forestales.
- 2.º Aserrio de madera.
- 3.º Carpintería mecánica.
- 4.º Carpintería de taller.
- 6.º Persianas.
- 7.º Ebanistería.
- 8.º Industrias del mueble y actividades anexas.
- 9.º Tapicería.
- 10.º Somieres.
- 11.º Chapas y tableros contrachapados.
- 12.º Tableros alistonados.
- 13.º Tableros aglomerados y de fibra.
- 14.º Fabricación de puertas de madera.
- 15.º Tonelería.
- 16.º Carrocerías.
- 17.º Carreterías.
- 18.º Tornería.
- 19.º Tallistas.
- 20.º Artesanía y decoración de la madera.
- 21.º Modelistas.
- 22.º Marcos y Molduras.
- 23.º Cestería, muebles de junco, médula y mimbre.
- 24.º Brochas, pinceles, cepillos y escobas.
- 25.º Envases, embalajes y paletas.
- 26.º Hormas y tacones.
- 27.º Parquets, entarimados y actividades conexas (fabricación, colocación, reparación y mantenimiento de pavimentos de madera).
- 28.º Almacenes de maderas en general.
- 29.º Fabricación de virutillas y briquetas.
- 30.º Ataúdes y féretros.
- 31.º Prefabricados de madera (casas, saunas, etc.).

32.º Preservación de madera y postes.

33.º Otras actividades industriales de la madera: Baúles. Billares. Instrumentos musicales. Artículos diversos de madera para el hogar,

deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzados, juguetería. Carpintería de ribera. Toda otra actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

ANEXO II

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salar. base	Paga extra	Com. Antig	Incen. (1)	Com. Conv.	Com. Ptr.	Com. No Sa	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	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 cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	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	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	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	SI	El que proceda.

**ANEXO III TABLA SALARIAL 1.997 PARA LA INDUSTRIA DE LA
MADERA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ Y PAGA DE RECUPERACIÓN O ATRASOS DE
1.996 DIVIDIDOS EN 6 MESES.**

CATEGORIAS PROFESIONALES

PERSONAL TECNICO:	A	B	C	D	E	G
Proyectista	103.536	6.458	103.536	1.556	4.863	27.967
Jefe de Talleres	103.536	6.458	103.536	1.556	4.863	27.967
Jefe de Taller	98.422	6.458	98.422	1.479	4.623	26.609
Delineante	98.422	6.458	98.422	1.479	4.623	26.609

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Jefe de Oficina	103.536	6.458	103.536	1.556	4.863	27.967
Oficial de 1ª	98.422	6.458	98.422	1.479	4.623	26.609
Oficial de 2ª	98.256	6.458	98.256	1.477	4.615	26.564
Viajante	98.256	6.458	98.256	1.477	4.615	26.564
Corredor	98.256	6.458	98.256	1.477	4.615	26.564
Auxiliar	96.517	6.458	96.517	1.451	4.533	26.102

PERSONAL SUBALTERNO:

Conductor	98.256	6.458	98.256	1.477	4.615	26.564
Guarda o vigilante	95.271	6.458	95.271	1.432	4.475	25.771
Portero	95.271	6.458	95.271	1.432	4.475	25.771
Almacenero	95.271	6.458	95.271	1.432	4.475	25.771
Pesador o Basculero	95.271	6.458	95.271	1.432	4.475	25.771

PERSONAL DE FÁBRICA:

Encargado	103.536	6.458	103.536	1.556	4.863	27.967
Encargado de Sección	98.422	6.458	98.422	1.479	4.623	26.609
Oficial de 1ª	98.422	6.458	98.422	1.479	4.623	26.609
Oficial de 2ª	98.256	6.458	98.256	1.477	4.615	26.564
Ayudante	96.517	6.458	96.517	1.451	4.533	26.102
Peon Especialista	95.271	6.458	95.271	1.432	4.475	25.771
Peon Ordinario	94.245	6.458	94.245	1.417	4.427	25.500

APRENDICES

1º Año de contrato	72.388	6.458	72.388
2º Año de contrato	82.039	6.458	82.039
3º Año de contrato	91.691	6.458	91.691

A) Salario Base

B) Plus Extrasalarial o Plus de Transporte

C) Paga de Verano y Paga de Navidad

D) Premio de Antigüedad ya incluido en las 14 Pagas Anuales.

E) Valor del Quinquenio Consolidado en las 14 Pagas Anuales.

G) Atrasos del Año 1.996 x 6 Meses la misma cantidad en cada uno de esos 6 meses

ANEXO IV HORAS EXTRAORDINARIAS POR CATEGORÍAS

PERSONAL TÉCNICO

Proyectista	1.075
Jefe de Talleres	1.075
Jefe de Taller	1.010
Delineante	1.010

PERSONAL SUBALTERNO

Conductor	1.000
Guarda-Vigilante	975
Portero	975
Almacenero	975
Pesador o Basculero	975

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Oficina	1.075
Oficial 1ª	1.010
Oficial 2ª	1.100
Viajante	1.000
Corredor	1.000
Auxiliar	975

PERSONAL DE FÁBRICA

Encargado	1.075
Encargado de Sección	1.010
Oficial 1ª	1.010
Oficial 2ª	1.000
Ayudante	975
Peón Especializado	975
Peón Ordinario	975

ANEXO V MODELO DE FINIQUITO:

D.....que ha trabajado en la empresa.....desde.....hasta..... con la categoría dedeclaro que he recibido de ésta, la cantidad depesetas en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedando, así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudiesen derivarse de la relación laboral que unía a las partes, y que quede extinguida, manifestando que nada más tengo que reclamar.

.....a.....de.....de

El Trabajador (1).....Usa su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(Adaptado a la Ley 2/1991).

(1) Si o No.

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición por.....

Fecha de expedición

SELLO Y FIRMA