

**DEPENDENTE:** Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

**COSTURERA:** Es la trabajadora que está capacitada para adaptar las prendas confeccionadas a las medidas necesarias para su venta. La costurera que esté capacitada para desmontar piezas de una prenda para adaptarlas a nuevas medidas percibirá un salario aumentado en el 5% respecto de la costurera que se limite a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Es el que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. y los taquimecanógrafos que sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto traduciéndolas en seis.

**AUXILIAR DE CAJA:** Al igual que el auxiliar administrativo pero auxilia al contable y cajero, el resto de la definición es la que le corresponde.

**PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE SEGUNDA:** Al igual que el profesional de oficio, profesional de primera, pero quedando a su dirección.

**MOZO ESPECIALIZADO:** Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes, y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

**MOZO:** Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no necesiten enfardado o embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular,

pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

**TELEFONISTA:** Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior e interior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

**LIMPIADOR/A:** Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

**APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS:** Es el trabajador menor de dieciocho años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje (formación), por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente por sí o por otro en los conocimientos propios de la profesión del dependiente.

---

**RESOLUCION de 16 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias de la Madera para la provincia de Cáceres (17/99).**

**CONVENIO COLECTIVO.**—Expte. n.º 17/99. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias de la Madera para la provincia de Cáceres, que fue suscrito con fecha 26 de abril de 1999 entre representantes de la Federación Empresarial Cacerense por la parte empresarial, y representantes de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación del colectivo laboral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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); 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 traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); 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. 9-5-1995); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 3-8-1995), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-2-1996).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 17/99 y Código de Convenio 1000765, 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 Cáceres.

Mérida, a 16 de junio de 1999.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

### A N E X O

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

##### ARTICULO PRELIMINAR

A) El presente Convenio se suscribe entre las centrales sindicales UGT y CC.OO. y la Federación Empresarial Cacerense como organizaciones más representativas del sector.

B) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3 del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

##### 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 dos años, desde el día 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000, 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 2000, 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 el segundo 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 FORMATIVO

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objetivo 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 podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en la que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También está prohibida la realización de horas extraordinarias.

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

a) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuos, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio.

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

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se 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 y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su Convenio correspondiente para dicha categoría.

En caso de no figurar ninguna referencia en el Convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el 75%, 85% y 95% del salario del ayudante del Convenio Colectivo del ámbito inferior, durante el primer, segundo y tercer año del contrato, respectivamente.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan remitir la regulación del presente punto a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 2720/1998 (BOE del 9/1/99).

No obstante, si en lo dispuesto a la regulación de estos contratos se llegara a un acuerdo en la Comisión Paritaria Nacional del Convenio de la Madera, éste será asumido en su totalidad por las partes firmantes del presente Convenio.

### 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, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores de 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 1998 en un 2,4%, 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 el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de la Madera, firmado en Madrid el 18 de enero de 1999, el incremento salarial para el año 2000 será el I.P.C. previsto más el 0,6%.

Estos incrementos serán aplicables, a todos los conceptos económicos, tales como: Salariales, extrasalariales, horas extraordinarias, dietas y medias dietas.

### 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 o prestación social sustitutoria: Durante el periodo reglamentario de permanencia en el servicio militar o prestación social sustitutoria, sea voluntaria o forzosa, 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 5.413 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 devengan por este concepto nuevos derechos estando el mismo, 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 periodos 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 hora 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 4.475 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 2.183 Ptas.

La cuantía de la Dieta Completa y Media Dieta serán objeto de negociación en el año 2000.

#### 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 4.000.000 de pesetas en 1999 y en el año 2000 a los herederos del trabajador perjudicado o a éste, en su caso.

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 1999.....	1.786 horas
Año 2000.....	1.780 horas

#### Art. 15.º - 1.—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 demanda, 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 tiene 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 - FERIAS Y FIESTAS

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 una 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 - JUBILACION 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 mínimo de antigüedad en la misma se jubilen durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 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 Regla-

mentos 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 desempeñe 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 perjudicarlo 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.—Como quiera que este Convenio tiene vigencia económica desde el 1 de enero de 1999, las empresas deberán abonar los atrasos originados como máximo al mes siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

CONVENIO DE LA MADERA  
CACERES

## TABLA DE RETRIBUCIONES 1.999

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO SIN ANTIG. CONSOLIDADA	PLUS EXTRASALAR. TRANSPORTE MES	GRATIFICACIONES NAVIDAD Y EXTRAORDINARIA JULIO	HORAS EXTRAORD.	SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
					+	PLUS EXTRASALARIAL. 5%	

ADMINISTRATIVOS							MES
JEFE DE OFICINA	126.499 Pts	5.413 Pts	126.499 Pts	1.679 Pts	1.830.533 Pts	1.830.533 Pts	5.528 Pts
OFICIAL DE PRIMERA	113.205 Pts	5.413 Pts	113.205 Pts	1.502 Pts	1.644.411 Pts	1.644.411 Pts	4.947 Pts
OFICIAL DE SEGUNDA	105.648 Pts	5.413 Pts	105.648 Pts	1.403 Pts	1.538.614 Pts	1.538.614 Pts	4.617 Pts
AUXILIAR	97.797 Pts	5.413 Pts	97.797 Pts	1.298 Pts	1.428.704 Pts	1.428.704 Pts	4.273 Pts
CON TITULACION	119.050 Pts	5.413 Pts	119.050 Pts	1.580 Pts	1.726.243 Pts	1.726.243 Pts	5.202 Pts

OPERARIOS							DIA
ENCARGADOS	3.726 Pts	5.413 Pts	111.786 Pts	1.501 Pts	1.643.179 Pts	1.643.179 Pts	163 Pts
OF. TRAZADOR PREPARADOR	3.625 Pts	5.413 Pts	108.749 Pts	1.450 Pts	1.600.154 Pts	1.600.154 Pts	158 Pts
OFICIAL DE PRIMERA	3.538 Pts	5.413 Pts	106.135 Pts	1.426 Pts	1.563.125 Pts	1.563.125 Pts	155 Pts
OFICIAL DE SEGUNDA	3.474 Pts	5.413 Pts	104.213 Pts	1.400 Pts	1.535.896 Pts	1.535.896 Pts	152 Pts
AYUNDANTE	3.319 Pts	5.413 Pts	99.562 Pts	1.338 Pts	1.470.003 Pts	1.470.003 Pts	145 Pts
PEON ESPECIALIZADO	3.289 Pts	5.413 Pts	98.678 Pts	1.325 Pts	1.457.475 Pts	1.457.475 Pts	144 Pts
PEON ORDINARIO	3.267 Pts	5.413 Pts	98.024 Pts	1.317 Pts	1.448.218 Pts	1.448.218 Pts	143 Pts
APRENDIZ 2º AÑO	3.018 Pts	5.413 Pts	90.526 Pts		1.341.990 Pts	1.341.990 Pts	
APRENDIZ 1º AÑO	2.700 Pts	5.413 Pts	80.997 Pts		1.206.996 Pts	1.206.996 Pts	

NOTA: Para 1.999 el calculo de la antigüedad consolidada se ha efectuado sobre 14 mensualidades para los Administrativos y 425 dias para los Operarios por lo que el concepto de antigüedad consolidada sera abonado tanto en las mensualidades como en las gratificaciones extraordinarias

**ANEXO II  
(EFECTOS 1 DE ENERO DE 1999)**

**CONVENIO DE LA MADERA  
CÁCERES**

**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	Salario Base	CONCEPTOS A DEVENGAR						JUSTIFICANTES
			Pagas Extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. P. Trab.	Comp. No Sal.	
Fallecimiento padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	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 Km.	SI	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	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 (Art. 40 ET)	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de hijos.	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	El que proceda.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

(1) Media percibida en el mes anterior.