

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al “Acuerdo Interprofesional sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (DOE nº 42, de 16 de abril de 1998), de ámbito de la Comunidad Autónoma.

De igual forma las partes integrantes de este Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

ANEXO I

RELACIONES DE CATEGORÍAS:

Capataz Coordinador

Guarda Acequero

FUNCIONES:

Capataz Coordinador.- Es aquel trabajador que, interpretando las órdenes recibidas del Encargado General, y las trasladará a los trabajadores para su ejecución.

Guarda Acequero.- Es aquel trabajador que tiene a su cargo la distribución del agua en el sector que se le encomiende en el periodo de riego, así como el desbroce, limpieza y reparaciones fuera de la campaña de riego.

ANEXO II

RETRIBUCIONES SALARIALES MENSUALES
(Meses de 31 días)

CATEGORÍAS	GUARDA ACEQUIERO	CAPATAZ COORDINADOR
Salario base	456,94 euros 76.028 pesetas	502,82 euros 83.662 pesetas
15% Beneficios	68,54 euros 11.404 pesetas	75,42 euros 12.549 pesetas
Incentivos	137,69 euros 22.910 pesetas	173,52 euros 28.871 pesetas
Asistencia	37,80 euros 6.290 pesetas	37,80 euros 6.290 pesetas
TOTAL	700,97 euros 116.631 pesetas	789,56 euros 131.371 pesetas

RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres (Expte.: 22/2002).

VISTO el contenido del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres, con Código Informático 1000765, de ámbito Provincial, suscrito el 29-4-2002, entre representantes de las empresas del sector, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y 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 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); 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. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Así lo acuerdo, mando y firmo en Mérida, a 5 de agosto de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

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

Artículo preliminar

El presente Convenio se suscribe entre las centrales sindicales MCA-U.G.T (que ostenta más del 50% de la representación de los

trabajadores del sector), la Asociación del Mueble y la Madera de Hervás y Comarca y la Federación Empresarial Cacerña como organizaciones más representativas del sector, cumpliéndose las condiciones de legalidad y representatividad necesarias para que el presente convenio tenga EFICACIA GENERAL.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

Convenio Estatal de Industrias de la Madera.

El presente convenio provincial queda enmarcado en el II Convenio Estatal de las Industrias de la Madera publicado en el B.O.E número 21 de 24 de enero de 2002.

Dado que el II Convenio Estatal de las Industrias de la Madera, establece en su artículo 13 ámbito territorial, que será de aplicación en todo el territorio del estado español. Será de aplicación todo su contenido en la provincia de Cáceres, complementándose éste con las materias que en el presente convenio se establecen.

Artículo 2º.- Vigencia y denuncia del convenio

El presente convenio tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de 2006, cualquiera que sea su fecha de publicación en el D.O.E. o Boletín Oficial de la Provincia. Llevándose a cabo una actualización anual de todos los conceptos económicos que figuran en el presente convenio.

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

Artículo 3º.- Formas y modalidades del contrato

Se estará a lo establecido en el II Convenio Estatal de las Industrias de la Madera.

Artículo 4º.- Retribuciones

Las tablas salariales se incrementarán anualmente durante la vigencia del presente convenio, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional del II Convenio Estatal de las Industrias de la Madera, la cual establece los incrementos salariales durante los años de vigencia (2001-2006). La actualización de las tablas se llevará a cabo como máximo a los 15 días siguientes a la publicación oficial del Índice de Precios al Consumo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística.

Los salarios que se establecen en las tablas retributivas como Anexo I, 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 económicos establecidos en el II 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.

Artículo 5º.- 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.

Artículo 6º.- 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 la tabla anexa número I del presente convenio. 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.

Artículo 7º.- Complemento de antigüedad

Para aquellos trabajadores que al 30 de septiembre de 1996 tuvieran derecho a las percepciones en concepto de antigüedad, mantienen la cantidad consolidada en dicha fecha. La cuantía

que le corresponda 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.

Artículo 8º.- 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.

Artículo 9º.- Dietas y medias dietas

1º Dieta Completa.- Cuando el trabajador como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual, devengará por día natural una dieta completa de 30,15 euros.

2º Media Dieta.- Cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y pueda pernoctar en la citada residencia, devengará por día efectivo de trabajo la cantidad de 14,71 euros.

3º Kilometraje.- Los trabajadores que en los desplazamientos utilicen vehículo propio, la empresa abonará a razón de 0,17 euros por kilómetro, tanto en el viaje de ida como de vuelta.

Estos conceptos serán objeto de negociación durante los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 10º.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

En las empresas afectadas por el Convenio Estatal de la Madeira, 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.

Artículo 11º.- 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 período de convalecencia hasta el momento de alta, las empresas completarán la prestación de I.T. hasta totalizar el 100% del salario.

Artículo 12º.- Indemnización 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 25.002 euros en 2002, a los herederos del trabajador perjudicado o a éste, en su caso, esta cuantía será incrementada durante los años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

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

Artículo 13º.- Jornada de trabajo

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

Año 2002: 1.776 horas

Año 2003: 1.772 horas

Año 2004: 1.768 horas

Año 2005: 1.764 horas

Año 2006: 1.760 horas

Los festivos de convenio establecidos en el ANEXO II del presente convenio, podrán ser sustituidos, de acuerdo a las tradiciones o

fiestas de cada localidad, por otros considerados más convenientes para la empresa y trabajadores, siempre que medie acuerdo expreso entre la representación empresarial y la representación de los trabajadores.

Artículo 14°.- Distribución 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:

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.

Artículo 15°.- 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.

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.

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

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique en el momento de su baja en la empresa, se integre el importe de 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 la prestación 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 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 supuesto se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 16°.- 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.

Artículo 17°.- Jubilación anticipada

Aquellas empresas que hayan acordado sustituir a sus trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación por otro trabajador, podrán acogerse al sistema de jubilación especial regulado en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto. Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y trabajador, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con cinco años 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.

Artículo 18°.- 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.

Artículo 19°.- Reconocimiento médico

Las empresas afectadas por este convenio facilitarán a su personal los reconocimientos médicos que sean indicados en el plan de vigilancia de la salud del plan de prevención de riesgos laborales de cada empresa. En todo caso, dicho plan de prevención establecerán con carácter general como mínimo un reconocimiento médico anual, excepto en el caso de los trabajadores que utilicen lacas, barnices u otras sustancias tóxicas, para los que el reconocimiento médico se realizará semestralmente.

Artículo 20°.1.- Salud y seguridad laboral

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral

se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.

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

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

Artículo 20°.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. 6 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Artículo 20°.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.

Artículo 20°.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.

Artículo 20º.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.

Artículo 21º.- 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 representati-

vas, 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.

Artículo 22º.- Formación continua

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

Artículo 23º.- Comisión 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.

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.

Elaborar el calendario laboral del año siguiente antes del 30 de noviembre.

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

F) 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.

Artículo 24º.- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Con independencia de lo previsto en el capítulo 1º Artículo 88 al 93 ambos inclusive del II Convenio Estatal para las Industrias de la Madera la partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito por las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y las Centrales Sindicales de UGT y CC.OO., así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura por la CREEX, UGT Y CC.OO.

Artículo 25º.- Legislación supletoria

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Como quiera que los conceptos económicos de este convenio tiene vigencia económica desde el 1 de enero de 2002, las empresas deberán abonar los atrasos originados como máximo a los 30 días siguientes de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura o Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO I

Tabla Salarial Sector de la Madera **Provincia de Cáceres Año 2002**

El incremento salarial para el año 2002, ha supuesto un 2,30 % sobre todos los conceptos salariales, estableciéndose además una revisión salarial en el caso de que el IPC real superara el 2% previsto por el gobierno, esta revisión salarial tendría efectos retroactivos desde 1 de Enero de 2002 y el exceso producido, si lo hubiese, se abonaría en una única paga en el mes de febrero del 2003.

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO SIN ANTIG.	PLUS EXTRASALAR. TRANSPORTE	GRATIFICACIONES NAVIDAD Y EXTRAORDINARIA JUNIO	HORAS EXTRAORD.	SALARIO BASE + PLUS EXTRASALARIAL	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADADA QUINQUENIO 5%
ADMINISTRATIVOS						
	<u>salario mes</u>					MES
JEFE DE OFICINA	863,77	36,47	863,77	11,92	900,24	33,22
OFICIAL DE PRIMERA	772,99	36,47	772,99	10,66	809,46	29,73
OFICIAL DE SEGUNDA	721,39	36,47	721,39	9,95	757,85	27,75
AUXILIAR	667,79	36,47	667,79	9,21	704,25	25,68
CON TITULACION	812,90	36,47	812,90	11,21	849,37	31,26
OPERARIOS						
	<u>salario Día</u>					DIA
ENCARGADOS	25,44	36,47	763,30	10,53	799,77	0,98
OF. TRAZADOR PREPARADOR	24,75	36,47	742,56	10,24	779,03	0,95
OFICIAL DE PRIMERA	24,16	36,47	724,72	10,00	761,18	0,93
OFICIAL DE SEGUNDA	23,72	36,47	711,59	9,82	748,06	0,91
AYUDANTE	22,66	36,47	679,83	9,38	716,30	0,87
PEON ESPECIALIZADO	22,46	36,47	673,79	9,30	710,26	0,87
PEON ORDINARIO	22,31	36,47	669,33	9,23	705,80	0,86
APRENDIZ 2º AÑO	20,33	36,47	609,89		646,36	
APRENDIZ 1º AÑO	18,19	36,47	545,69		582,16	

* El cálculo de la antigüedad consolidada se ha efectuado sobre 14 mensualidades para los Administrativos y 425 días para los Operarios por lo que el concepto de antigüedad consolidada será abonado tanto en las mensualidades como en las gratificaciones extraordinarias

ANEXO II

INDUSTRIAS DE LA MADERA DE CÁCERES

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL BASE	PAGA EXT.	COM ANT.	INCE NT.	COMP. CONV.	CO. TRA.	COM. NO SA.	
Fallecimiento de padre, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco 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 cinco 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 cuatro 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 cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico en que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 laboral	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y 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 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Funciones Sindicales o de representación de los trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Média percibido en el mes anterior

ANEXO III

Calendario Laboral 2002 para las Industrias de la Madera de Cáceres

1 de enero	Año Nuevo
11 de febrero.....	Festivo de Convenio
19 de marzo	San José
28 de marzo	Jueves Santo
29 de marzo	Viernes Santo
1 de mayo.....	Fiesta del Trabajo
15 de agosto.....	Asunción de la Virgen
16 de agosto.....	Festivo de Convenio
9 de septiembre.....	Día de Extremadura
12 de octubre.....	Fiesta Nacional
1 de noviembre.....	Todos los Santos
6 de diciembre.....	Día de la Constitución
9 de diciembre.....	Inmaculada Concepción
24 de diciembre	Festivo de Convenio
25 de diciembre	Natividad del Señor
31 de diciembre	Festivo de Convenio

Un día en Ferias y Fiestas de cada localidad.

Dos Fiestas Locales a determinar por cada Ayuntamiento.

• Los días fijados como festivos de convenio, no serán computables a efecto de vacaciones, pudiendo éstos ser modificados previo acuerdo expreso entre la empresa y el/los representante/es de los trabajadores.

RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del río Alagón, de la provincia de Cáceres, sobre revisión salarial del año 2002 (Expte.: 23/2002).

VISTO el contenido del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón, de la provincia de Cáceres, con Código Informático 1000652, de ámbito Local, suscrito el 19-7-2002, entre representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y 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 29-03-95); art. 2.c) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos 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. 17-05-1995); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000 de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996); esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Así lo acuerdo, mando y firmo en Mérida, a 5 de agosto de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL RÍO ALAGÓN Y SUS TRABAJADORES

En la Ciudad de Plasencia a diecinueve de julio de dos mil dos.

En el día de hoy, siendo las 11 horas de la mañana y en la sede social de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Río Alagón, calle Alfonso VIII, 9 4º E, se han reunido las representaciones económica y social constituidas de la siguiente forma:

REPRESENTACIÓN SOCIAL

D. Filiberto González Iglesias	UGT
D. Jacinto García Prieto	UGT
D. Francisco Javier Burcio López	UGT

REPRESENTACIÓN ECONÓMICA

D. José Luis Clemente Clemente	Junta de Gobierno de la Comunidad
D. Agapito García Alcón	id.
D. Elías Calvo Ramos	id.