CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA INDUSTRIAS DE LA MADERA DE TOLEDO 2002

ARTICULO 1º. Partes signatarias.- *Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial FECOMA-CC.OO (Toledo), MCA-UGT (Toledo), como representación laboral, y de otra parte, A.E.M.C.M, Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla-La Mancha, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.*

ARTICULO 2º. Ámbito Funcional, personal y territorial.- *El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de las empresas de la provincia de Toledo, y a los trabajadores a su servicio, dentro del ámbito funcional establecido en el Convenio General del Sector de la Madera (CGSM), publicado en el "Boletín Oficial de Estado" número 122, de fecha 20 de mayo de 1996, que se adjunta en el anexo I.*

ARTICULO 3º. Ámbito Temporal y vigencia.- *El presente Convenio entrara en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2002 hasta 31 de diciembre de 2003.*

ARTICULO 4º. Denuncia.- *Este Convenio quedará denunciado, automáticamente, a la terminación de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.*

ARTICULO 5º. Vinculación con la totalidad.-*Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de 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 veinte días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de sesenta días, a partir 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.*

ARTICULO 6º. Compensaciones.- *Las mejoras establecidas por las empresas a favor de sus productores por acuerdo privado, Convenio Colectivo o concesión unilateral, podrán ser compensadas o absorbidas con las que se establecen en el presente Convenio, siendo aplicables al mismo en cuanto a las diferencias, si existiesen, en su cómputo global.*

ARTICULO 7º. Período de prueba.- *Podrá concertarse, por escrito, un período 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.

ARTICULO 8º. Contratos formativos

1.- El contrato de trabajo en prácticas, según establece el CGSM, podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador será del 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa

2.-Contratos formativos y/o de aprendizaje.- El contrato Formativo y/o de aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este Convenio tendrá por objeto la formación practica y teórica de los trabajadores contratados. Dichos trabajadores no deberán tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar y su edad no podrá ser inferior a dieciséis años ni mayores de veintiún años de edad.

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

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

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

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

Este tipo de contratos se realizará a tiempo completo. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y los 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 practica o alternarse con ésta de forma nacional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del aprendiz, así como de todos los riesgos profesionales.

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

El salario percibido por el aprendiz será el establecido por tramos de edades en los anexos del presente convenio.

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.

En Cuanto a ésta modalidad de contratación, en lo no regulado en éste articulo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo, especialmente, para los nuevos colectivos que introduce este decreto.

ARTICULO 9. Contrato de sustitución por anticipación de edad de jubilación.- *Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años, y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle. La representación de los trabajadores y la empresarial pactan en el presente Convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será de sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.*

ARTICULO 10. ***Contratos eventuales por circunstancias de la producción.***

1º De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Ley 5/2001, de dos de marzo, y disposiciones vigentes en la materia, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un periodo de dieciocho meses.

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

A partir de los seis meses de duración podrá concertarse prorroga semestral hasta llegar al período máximo de doce meses. Si no existe prorroga se entenderá el contrato prorrogado hasta el limite máximo de doce meses.

3º 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 se 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 articulo 15.1 b) del TRLET, adaptándolo a las condiciones singulares del sector de la madera en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

4º A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 8 días de salario por año de servicio o parte proporcional que corresponda, en el caso de contratos de máximo seis meses de duración en doce meses. Para el caso de contratos de duración superior (12 en 18 meses), la indemnización será de veinte días de salario por año de servicio o parte proporcional que corresponda.

ARTICULO 11. ***Contrato para obra o servicio determinado.-*** *según establece el CGSM, y de acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 2 del presente texto normativo.*

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

a) *Trabajos de reparación de las instalaciones.*

b) *Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.*

c) *Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose delas actividades normales de la empresa.*

En cuanto al preaviso y cese se estará a los dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

A efectos de indemnización , si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

ARTICULO 12. ***Preavisos y ceses.-*** *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 contrario establecida en idénticos términos.*

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

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

Técnico: Un mes

Resto de personal: quince días naturales

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

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

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

ARTICULO 13. ***Jornada Laboral.*** *La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.776 horas en el año 2002 y de 1772 horas en el 2003, tal y como establece para dicho periodo el CGSM.*

ARTICULO 14. ***Distribución de la jornada:***

1º 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, por períodos estaciónales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.
La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3º. 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 legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4º. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros dónde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6º. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo 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.

ARTICULO 15. ***Calendario laboral.-*** *Durante la vigencia del presente convenio, tendrán consideración de festivos, retribuidos y no recuperables, los que como tal fije el Gobierno cada año, con carácter nacional. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables los días que con carácter de fiestas locales disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán señalarse como fiestas locales las de residencia del productor en lugar de las de donde radique el centro de trabajo. Asimismo se considerarán como festivos los días 24 y31 de diciembre. Todas las empresas afectadas por este Convenio, estarán obligadas a exponer en sus centros de trabajo el Calendario Laboral anual.*

ARTICULO 16. ***Horas extraordinarias.-*** *En virtud de lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes opciones:*

Las empresas que realicen horas extraordinarias deberán, en caso de proceder a su abono al trabajador, de realizarlo a una cantidad fija para todos lo supuestos y categorías de 7,14€ / hora, respetándose en todo caso los pactos individuales anteriores a este Convenio que tengan establecidos otras cantidades superiores. En las empresas que no se opte por el abono de las horas podrán compensarlas por tiempo equivalente retribuido de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTICULO 17. ***Vacaciones.-*** *Se fija en treinta días naturales por año.*

ARTICULO 18. ***Retribuciones de vacaciones.-***

1º 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.

2º 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 las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, al 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.

4º A efecto del devengo de vacaciones, se considera como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho de 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 de percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, más los complementos establecidos en el artículo 25 de este convenio, de ser aquella de superior cuantía. Dicha diferencia se abonará tomando como referencia el mes de vacaciones que tuviera establecido en su empresa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

ARTICULO 19. ***Tablas de Salarios y Revisión Salarial.-*** *Los salarios bases de las distintas categorías profesionales afectadas por el presente Convenio, serán a partir de 1º de enero de 2001, las que aparecen en el anexo II.*

Para el caso de que el IPC registrado por el INE a 31.12.02, correspondiente al año 2002, fuese superior al 2%, se procederá a revisar sobre el exceso de dicha cifra los salarios establecidos para el 2002, utilizándose para ello las bases correspondientes a los incrementos 2001/2002.

ARTICULO 20. ***Plus de actividad.-*** *Todas las empresas afectadas por este convenio abonarán un plus de actividad por día trabajado a rendimiento medio.*

Las cantidades mensuales devengadas por este concepto, serán las siguientes, para cada categoría profesional:

	1.1 al 31.12.02 en €
Encargado General	***152,24***
Encargado Sector y prep.. Trazado	***147,17***
Oficial 1º	***142,65***
Oficial 2º	***137,41***
Ayudante	***132,72***
Especialista	***127,64***
Peón	***122,75***
Auxiliar	***122,72***
Oficial 2º administrativo	***136,94***
Oficial 1º administrativo	***142,38***
Jefe de oficina	***152,24***
Trabajadores 18 años de edad	***116,31***
Trabajadores 16 y 17 años de edad	***71,33***

Las cuantías fijadas para el plus de actividad, se incrementarán en lo sucesivo en los mismos porcentajes que se incrementen los salarios base del presente Convenio.

ARTICULO 21. ***Complemento de antigüedad consolidada.-*** *Según se establece en el art. 50 del CGSM, a partir del 28de febrero de 1.997 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando por tanto suprimido. No obstante los trabajadores que tuvieran generado o generen antes del 28 de febrero de 1.997 nuevos derechos y cuantías en el concepto de "antigüedad", mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.*

El valor de la antigüedad mensual (x12) consolidada por cada quinquenio, para cada nivel o categoría profesional será el que figura en la siguiente tabla:

	En €
Encargado General	***38,91***
Encargado Sector y prep.. Trazado	***37,62***
Oficial 1º	***36,44***
Oficial 2º	***35,12***
Ayudante	***33,91***
Especialista	***32,61***
Peón	***31,35***
Auxiliar	***31,36***
Oficial 2º administrativo	***34,99***
Oficial 1º administrativo	***36,37***
Jefe de oficina	***38,87***

ARTICULO 22. ***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 devengaran por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salido.*

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 las mismas en el año 2002 será la que se establece a continuación:

	En €
Encargado General	***877,28***
Encargado Sector y prep.. Trazado	***845,51***
Oficial 1º	***810,27***
Oficial 2º	***775,04***
Ayudante	***739,80***
Especialista	***704,59***
Peón	***669,36***
Auxiliar	***664,53***
Oficial 2º administrativo	***775,04***
Oficial 1º administrativo	***810,27***
Jefe de oficina	***880,74***
Trabajadores 18 años de edad	***634,13***
Trabajadores 16 y 17 años/contrato formativo	***338,63***
Trabajadores 16 y 17 años de edad	***398,93***

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 cuantía de las pagas se incrementarán todos los años en los mismos porcentajes que lo hagan los salarios de este convenio.

ARTICULO 23. ***Prendas de trabajo.-*** *Por las empresas se dotará al personal del grupo productor de un mono, buzo o bata cada seis meses, con obligación a usarlos y duración por dicho período.*

Asimismo las empresas dotaran al personal administrativo que presten sus servicios en fábricas, de un guardapolvo o sahariana, por un año, y a guardas, ordenanzas y botones, de un uniforme que tendrá el mismo período de duración. En cuanto a prendas especiales de trabajo, se estará en lo dispuesto en el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se sustituirán estas prendas de trabajo por otras nuevas cuando por motivos especiales de las condiciones de trabajo sufrieran un deterioro superior al normal.

ARTICULO 24. ***Revisión médica.-*** *Será obligatorio establecer un reconocimiento médico anual.*

La petición debe ser hecha por la mayoría de la plantilla de la Empresa, al empresario, a través de los Delegados de Prevención. En un plazo de tres meses sería realizada dicha revisión de acuerdo con la distribución establecida por los empresarios. Nunca sería en vacaciones, ni en estado e I.T.

Los trabajadores, a título personal, recibirán copia del informe médico que acerca de su propio estado físico le sea entregando a la Empresa por las mutuas encargadas de la Revisión Medica.

ARTICULO 25. ***Complemento de enfermedad y accidente.-*** *En los casos de enfermedad y accidente, los trabajadores percibirán el complemento que en cada caso corresponda hasta completar su salario con cargo a sus respectivas empresas, durante un período máximo de sesenta días, al año. A estos efectos se considerarán como vigentes los salarios, de este convenio. Este complemento será disfrutado, solamente a partir del segundo día, perdiéndose el primer día, excepto en los supuestos de accidente de trabajo, que se percibirá desde el primer día.*

Durante cada año de vigencia, en los casos de accidente de trabajo, los primeros sesenta días de dicha situación, no serán computados a los
efectos convenidos en el párrafo anterior.

ARTICULO 26. ***Servicio militar.-*** *Durante el cumplimiento del servicio militar, voluntario, forzoso o sustitutorio, el trabajador tendrá derecho:*

1º Reserva del puesto de trabajo

2º Conservar los derechos establecidos en el artículo 21 del presente convenio, a la fecha de incorporación.

3º Derecho a incorporarse a trabajar durante los permisos oficiales.

Las Empresas no estarán obligadas a satisfacer gratificaciones extraordinarias de ningún tipo durante dicho período.

ARTICULO 27. ***Permisos y licencias.-*** *El Trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo IV (cuadro de permisos y licencias.*

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

Por acuerdo de Empresa y trabajador, podrá distribuirse por horas las correspondientes a dichos permisos y licencias que sean por causas de enfermedad o fallecimiento.

ARTICULO 28. ***Dietas y medias dietas:***

1º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatorio o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará por día natural.

3º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador.

5º El importe de la dieta será 23,01 € diarios. Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el gasto de dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previa justificación.

6º Además de la indemnización en los desplazamientos expresados anteriormente, los productores cuyo desplazamiento interrumpido sea superior a siete días, percibirán una dieta de 3,49 € diarios.

ARTICULO 29. ***Comité de empresa y delegados de personal****.- El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozará de las garantías en materias disciplinarias, de no-discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.*

ARTICULO 30. ***Elecciones sindicales-candidatos.-*** *Los trabajadores que tengan dieciocho años de edad cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores, tal como se prevé en la sección segunda, articulo 69 y siguientes del Estatutos de los Trabajadores.*

ARTICULO 31. ***Crédito horario.-*** *Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario que en ningún caso será inferior a 16 horas al mes.*

Durante la vigencia de este Convenio los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán anticipar el uso y disfrute de las horas sindicales que le faltaran por vencer hasta el 31 de diciembre de 2002. Posteriormente podrían ser anticipadas las del segundo año de vigencia y así sucesivamente.

ARTICULO 32. ***Comisión paritaria.-*** *Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros, que serán designados por mitad de cada una delas partes, sindical y empresarial, (cuatro por A.E.M.C.M, dos por FECOMA-CC.OO, y dos por MCA-UGT), en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las siguientes funciones:*

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, el domicilio de la Comisión Paritaria será en los locales de la Asociación de Empresarios de la Madera de Castilla la Mancha (A.E.M.C.M), Paseo Recaredo nº 1, 45002 Toledo.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

En representación de los empresarios

D. Miguel Pantoja Renilla

D. José Luis Fuentes Pantoja

D. Pedro García Moya

D. José Vte. Gª-Toledano Arellano

En representación de los trabajadores

D. Julio Ugena Carrasco (FECOMA-CCOO)

D. José Dorado Gómez (FECOMA-CCOO)

D. Francisco Celemín Real (MCA-UGT)

D. Jesús López Fernández (MCA-UGT)

ARTICULO 33. Condiciones y procedimiento para la no-aplicación del régimen salarial.- *Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos saláriales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:*

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores o cualquier otros 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 den el apartado b).

b) Cuando la Empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20 por 100 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 afecte substancialmente 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 los gastos e ingresos financieros.

d) Cuando se presente, en la Empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de Tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la 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

1º 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 comunicara esta intención a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo Provincial.

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 de este Convenio.

Simultáneamente, a la comunicación la Empresa facilitará a la representación legadle los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los balances de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, así como la memoria de los dos últimos años.

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

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

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

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial, en el plazo de los cinco día

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 comunicará el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión Paritaria de este convenio ratificará o denegará el acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a la 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 Paritaria 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 Paritaria; 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 delos datos a que se hayan 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 período 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.

ARTICULO 34. Principio de complementariedad.- *De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 7 del CGSM, este Convenio es complementario al referido Convenio Estatal de la Madera. En todo lo no pactado en este Convenio se estará a lo que disponga en cada materia el CGSM y demás legislación vigente.*

ARTICULO 35º. Disposición Transitoria*.- Los atrasos producidos por la puesta en vigor de este convenio durante los ejercicios 2002 y 2003, se abonaran en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.*

ARTICULO 36º. Disposición adicional primera. Incrementos salariales 2003. *En base a lo que establece el CGSM, los conceptos económicos aplicables en el:*

AÑO 2003: Tendrán un incremento del IPC Real de dicho año más 1 puntos.

Para el calculo del incremento inicial aplicable se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, revisándose al final de producirse diferencias.

ARTICULO 37º. Disposición adicional segunda. Adaptaciones al Convenio Estatal en vigor a partir del 1º de enero del 2003.

A) Contratos para la formación, se sustituye la redacción del articulo 8, 2º por:

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

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

- Minusválidos.

- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

3) No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de 6 meses.

4) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo 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.

5) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en el convenio correspondiente para dicha categoría.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador, será el 75 y 85 por 100 del salario del ayudante del convenio, durante el 1º ó 2º año del contrato, respectivamente.

6) En 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.

B) <u>Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Se sustituye el Art. 10 del presente convenio por el articulo 27 del CGSM, y quedara tal y como establece el CGSM</u>

1º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses.

2º Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5º Lo contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

ANEXO I

AMBITO FUNCIONAL

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

TABLA SALARIAL PARA 2002

1.1 al 31. 12.02.

Encargado General	***28,18***
Encargado Sector y prep.. Trazado	***27,26***
Oficial 1º	***26,45***
Oficial 2º	***25,52***
Ayudante	***24,69***
Especialista	***23,78***
Peón	***22,91***
Auxiliar	***697,72***
Oficial 2º administrativo	***773,19***
Oficial 1º administrativo	***799,83***
Jefe de oficina	***855,89***
Trabajadores 18 años de edad	***21,72***
Trabajadores 16 y 17 años/contrato formativo (85% SMI)	***12,73***
Trabajadores 16 y 17 años de edad (SMI)	***15,14***

ANEXO III

BASE DE CALCULO ACTUALIZADAS AL 31.12.2002 PARA EL INCREMENTODEL SALARIOBASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS EN 2003

Encargado General	**12.040,82**
Encargado Sector y prep.. Trazado	**11.640,76**
Oficial 1º	**11.276,02**
Oficial 2º	**10.865,48**
Ayudante	**10.491,98**
Especialista	**10.089,30**
Peón	**9.700,24**
Auxiliar	**9.701,68**
Oficial 2º administrativo	**10.828,33**
Oficial 1º administrativo	**11.218,50**
Jefe de oficina	**12.032,16**
Trabajadores 18 años de edad	**9.196,18**
Trabajadores 16 y 17 años/contrato formativo	**5.324,83**
Trabajadores 16 y 17 años de edad	**6.324,60**