



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicio Periférico de Empleo y Economía de Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines”, con código de Convenio 02000145011982, para el período 01-01-2012 al 31-12-2013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y en los artículos 3.c), 13.2 y Disposición Adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Acuerdan:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo para las Industrias de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de Albacete 2012-2013

ÍNDICE

CAPÍTULO I.— ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1.º Partes signatarias
- Artículo 2.º Ámbito territorial y funcional
- Artículo 3.º Vigencia y duración
- Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas
- Artículo 5.º Compensación y absorción

CAPÍTULO II.— ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 6.º Distribución de la jornada
- Artículo 7.º Jornada de trabajo
- Artículo 8.º Vacaciones
- Artículo 9.º Permisos y licencias
- Artículo 10.º Permisos retribuidos especiales
- Artículo 11.º Rendimientos

CAPÍTULO III.— RETRIBUCIONES

- Artículo 12.º Definición retribuciones
- Artículo 13.º Incrementos salariales 2012 a 2013
- Artículo 14.º Plus de asistencia
- Artículo 15.º Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 16.º Dietas y medias dietas
- Artículo 17.º Kilometraje
- Artículo 18.º Ropa de trabajo
- Artículo 19.º Mejoras asistenciales
- Artículo 20.º Cláusula de inaplicación salarial

CAPÍTULO IV.— INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

- Artículo 21.º Comité de Seguridad e Higiene
- Artículo 22.º Vigilancia de la salud
- Artículo 23.º Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 24.º Faltas y sanciones
- Artículo 25.º Garantías sindicales
- Artículo 26.º Comisión Paritaria



Artículo 27.º Solución extrajudicial de conflictos laborales ASEC

Cláusulas Adicionales

Cláusula Adicional 1.ª Antigüedad

Cláusula Adicional 2.ª Horas extras

Cláusula Adicional 3.ª Estabilidad en el empleo

Disposición Adicional transitoria

Cláusula Final

Anexos

Anexo I Tablas salariales y tablas de antigüedad consolidada

Anexo II Clasificación Profesional

Anexo III Calendario laboral

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio de la Madera y el Mueble, de una parte, como representación laboral, la Federación del Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), y de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios del Sector de la Madera (integrada en FEDA), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. – Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio regulará, durante el tiempo de su vigencia, las relaciones laborales de los trabajadores y empresarios de la provincia de Albacete.

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de industrias de carpintería, ebanistería y del mueble.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar en la provincia de Albacete así como las que figuran en el Anexo I del III Convenio Estatal de la Madera.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de Convenio.

Artículo 3. – Ámbito temporal

El presente Convenio comenzará a regir desde el 1 de enero del 2012 sea cual fuera su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Albacete, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2013.

Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, en cualquier fecha dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. – Condiciones mas beneficiosas

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que vengan disfrutando los trabajadores.

Artículo 5. – Compensación y absorción

Son absorbibles las mejoras que libremente, tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, siempre que el cómputo anual, las percepciones por todos los conceptos de este Convenio, superen aquellas.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6. – Jornada de trabajo.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo del presente Convenio Colectivo será:

Año 2012: 1.752 h.

Año 2013: 1.752 h.

Artículo 7. – Distribución de la jornada

1.º 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 estacionales del año en función de las previsiones



de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

2.º La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse el calendario laboral de la empresa 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.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

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

4.º 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.

Se establecerá, un calendario laboral orientativo y subsidiario del sector para la provincia de Albacete que se firmara anualmente antes del 1 de diciembre del año anterior.

Artículo 8.– Vacaciones

1.º 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 (30 días de salarios, antigüedad más plus de asistencia), a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

En los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

3.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones. El período vacacional se disfrutará los meses de julio, agosto y septiembre, preferentemente salvo pacto individual entre empresas y trabajadores, estableciéndose un calendario en tres primeros meses del año, en caso de desacuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Artículo 9.– Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo II, cuadro de permisos y licencias del IV Convenio Estatal de la Madera.

En caso de nacimiento de hijo, los días que establece el anexo IV Convenio Estatal de la Madera, cuando el alumbramiento tuviera lugar en sábado, se aumentará un día más que será el lunes siguiente.

Artículo 10.– Permisos retribuidos especiales

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 15 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Las duraciones del mismo serán las siguientes:

Los 60 años	Tres meses
Los 61 años	Dos meses y medio
Los 62 años	Dos meses
Los 63 años	Un mes y medio
Los 64 años	Un mes

Artículo 11.– Rendimientos

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.



La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y/o de ámbito superior.

Los trabajadores se comprometen a realizar como actividad normal los topes de trabajo igual al tiempo de cronometración por el factor global de nivelación (habilidad, esfuerzo, condiciones y estabilidad) por la suma de los tantos por ciento de los suplementos recomendados por O.I.T., y únicamente se revalorarán estos tiempos normales por:

1.- Cambio de método operativo, bien por agrupación o participación, por economía de movimiento o mejora tecnológica.

2.- Cuando se alcancen operaciones superiores al treinta por ciento de la habilidad normal.

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

Artículo 12.- Retribuciones. Definición

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base: Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

b) Complementos salariales: Personales, plus de asistencia, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a estas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 13.- Incrementos salariales 2012 a 2013

La Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Ebanistería, Carpintería y Afines resuelve elevar a definitivas las tablas provisionales del año 2011 publicadas en el BOP n.º 60 de 30 de marzo de 2011:

-. Para el año 2012 incremento del 1,5% siendo tablas definitivas, teniendo sus efectos retroactivos al 1 de enero del 2012.

-. Para el año 2013 incremento del 0,4% siendo tablas definitivas, teniendo sus efectos retroactivos al 1 de enero del 2013.

Artículo 14.- Plus de asistencia.

Por el concepto de plus de asistencia, se establece un plus para todos los trabajadores por las cuantías que aparecen en anexo I del presente Convenio, este plus se pagará los sábados en las empresas que trabajen de lunes a viernes.

Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

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 22 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base más antigüedad consolidada.

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.

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.



Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, a razón del salario base establecido por cada categoría profesional, más la antigüedad, si procediese.

Artículo 16.– Dietas y medias dietas

1.º La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria 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.

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

3.º 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.

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

5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será el que aparece en el Anexo I del presente Convenio y revisable anualmente en estas o siguientes tablas salariales.

Dieta completa.

Media dieta

6.º En casos excepcionales de exceso en los gastos justificados, el empresario los asumirá.

7.º No obstante lo anterior, las empresas podrán pagar directamente y por cuenta de las mismas, los gastos de viaje y desplazamiento en lugar de abonar al personal las dietas anteriormente citadas.

Artículo 17.–Kilometraje

Cuando un trabajador tenga que desplazarse, por sus propios medios, a realizar trabajos fuera del centro de trabajo, por decisión de la empresa, percibirá la cantidad que aparezca en el Anexo I del presente Convenio y revisable anualmente en éstas o siguientes tablas salariales.

Artículo 18.– Ropa de trabajo

La empresa entregará al trabajador dos equipos de trabajo por año, más otro, siempre que acredite su necesidad, no siendo compensables dichas prendas en metálico.

Artículo 19.– Mejoras asistenciales

En los casos de accidente de trabajo, y accidente “in itinere”, el trabajador percibirá el cien por cien del salario del Convenio más la antigüedad consolidada y el plus de asistencia, siendo a cargo de la empresa las diferencias entre lo abonado por la entidad gestora y el salario garantizado, hasta un máximo de dieciocho meses. En los casos de enfermedad por intervención quirúrgica, el tiempo que dure la hospitalización más quince días con posterioridad a la mencionada hospitalización si necesita asistencia médica, será considerado en la misma aplicación anterior. Asimismo las empresas completarán en los supuestos de enfermedad las prestaciones por tal concepto hasta totalizar el setenta y cinco por ciento a partir del cuarto día de la baja, hasta el 60 día, a partir del 61 día será el 100%.

Artículo 20.– Cláusula de inaplicación Convenio

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir



a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IV.— INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Artículo 21.— Comité de Seguridad e Higiene

Las funciones asignadas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene, pasarán a ser competencia, en su totalidad, de los delegados de personal o comité de empresa, en su caso.

Los delegados de prevención y miembros del Comité de Salud en el trabajo dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como Delegados de Prevención.

Artículo 22.— Vigilancia de la salud

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Artículo 23.— Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales

Se crea la Comisión de Riesgos Laborales para el sector de Carpintería y Ebanistería, será paritaria de empresarios y trabajadores, con la participación de los Delegados Territoriales elegidos para cada Sección Sindical.

Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95 estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

Artículo 24.— Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones según establece el artículo 81 del IV Convenio Estatal de la Madera.



Para la calificación de las faltas, así como su graduación, y sanciones que procedieran, se estará a lo dispuesto en el Título VIII del IV Convenio Estatal de la Madera

Las empresas pondrán en conocimiento de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, la sanción que se le impusiera a un trabajador que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los representantes miembros de la representación legal o sindical a que este perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir al expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo al a imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en al Título VIII del Régimen disciplinario del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 25.– Garantías sindicales

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de garantías sindicales, que actualmente, o en el futuro, que determinen las normas legales aplicables o lo recogido en el IV Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 26.– Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral
- e) Conocer de la no aplicación de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivo les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC, así como, en última instancia a la Autoridad y Jurisdicción Laboral. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Empresarios de Albacete, sito en la calle Zamora n.º 40 de Albacete.

Artículo 27.– Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas ya la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Cláusula Adicional 1.ª Antigüedad

Antigüedad consolidada.

1.º A partir del 1 de enero de 2011, no se devengará por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 1 de enero de 2011 nuevos derechos y cuantías en 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 con-

solidada”, no siendo absorbible ni compensable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará el equivalente al 5% sobre el salario base de cada uno de los niveles y categorías de las tablas salariales del año 2010.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre ocho.

La cantidad resultante será la que se adicionará al salario base, durante los ocho siguientes años, es decir, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, para ello se elabora una tabla anexa a las tablas salariales de compensación.

Cláusula Adicional 2.ª Horas extraordinarias.

El precio de la hora extraordinaria tendrá como mínimo un incremento de un 30% respecto a la hora ordinaria.

Cláusula Adicional 3.ª Estabilidad en el empleo.

Las empresas con 7 o más trabajadores están obligadas a tener como mínimo el 65% de su plantilla con trabajadores fijos o con contratos indefinidos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Habida cuenta de las gravísimas dificultades por las que atraviesa el sector, las empresas podrán optar por el abono de los atrasos devengados como consecuencia de la aplicación del presente Convenio en una sola paga a los tres meses de la publicación del presente Convenio en el BOP de la provincia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes firmantes se comprometen adaptar el nuevo modelo de clasificación profesional realizando la transición de categorías a grupos profesionales a lo establecido en el Anexo VIII del Convenio General de la Madera, antes del 1 de enero de 2014.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera vigente y sucesivos.

Tabla de grupos profesionales

Grupo 1 *	Arquitecto Ingeniero Gerente
Grupo 2 **	Arquitecto Técnico Ingeniero Técnico Graduado Social Encargado Coord. Taller Jefe de ventas
Grupo 3	Programador Delineante Proyectista y Diseño Dibujante Proyectista y Diseño Jefe de Sección de Taller Jefe de Administración Jefe de Sección
Grupo 4	Oficial de 1.ª Administración Delineante de 1.ª Oficial de Taller de 1.ª Conductor Carnet de 1.ª Viajante vendedor
Grupo 5	Oficial de 2.ª Administración



Delineante de 2.^a
Oficial de Taller de 2.^a
Conductor de Carné de 2.^a

Grupo 6
Auxiliar Administración
Especialista de Taller
Almacenero
Dependiente
Conserje
Telefonista y Recepcionista

Grupo 7
Ayudante
Portero

Grupo 8 Aprendiz

Calendario laboral orientativo. Convenio Provincial de Carpintería y Ebanistería

Días	Enero	Febre.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1	F	8	8	NL	F	S	8	8	D	8	F	D
2	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
5	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
6	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F
7	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
9	8	S	S	8	8	D	8	8	FL	8	S	8
10	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
11	8	NL	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
12	S	8	8	8	D	8	8	8	8	SF	8	8
13	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
14	8	8	8	D	8	8	D	8	S	NL	8	S
15	8	8	8	8	8	S	NL	F	D	8	8	D
16	8	S	S	8	8	D	8	NL	8	8	S	8
17	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
18	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
19	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
20	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
21	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
22	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
23	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
24	8	D	D	8	8	FL	8	S	8	8	D	NL
25	8	8	8	8	S	9	8	D	8	8	8	F
26	S	8	8	8	D	9	8	8	8	S	8	8
27	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
28	8	8	F	D	8	8	D	8	S	8	8	S
29	8		F	8	8	S	8	8	D	8	8	D
30	8		S	8	F	D	8	8	8	8	S	6
31	8		D		F		8	S		8		NL
Total	168	152	152	168	160	154	176	160	158	176	160	142

Nota:

Los días 25 de junio y 8 de septiembre son las fiestas locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

F: festivo FL: Fiestas locales SF: Sábado festivo S: Sábado D: Domingo NL: No laborable

Total horas: 1.928

Vacaciones: -176

Total: 1.752

En cada empresa se podrán negociar los días no laborables

Tablas salariales definitivas año 2012
(Incremento del 1,5%. Efectos 1 de enero de 2012)



A) PERSONAL DE FÁBRICA

	S. base + 1,5%	Comp. ant./día	S. base + Comp.
Jefe de Fábrica	36,55 €	0,22 €	36,77
Jefe de Sección	35,69 €	0,22 €	35,91
Oficial 1. ^a	35,09 €	0,21 €	35,31
Oficial 2. ^a	34,31 €	0,21 €	34,52
Especialista	33,28 €	0,20 €	33,49
Ayudante	32,83 €	0,20 €	33,03
Peón	32,12 €	0,19 €	32,31
Aprendiz 17 años en adelante	20,86 €	0,13 €	20,99
Aprendiz 16 a 17 años	19,81 €	0,12 €	19,94

B) PERSONAL SUBALTERNO

	S. base + 1,5%	Comp. ant./día	S. base + Comp.
Conductor de 1. ^a	35,09 €	0,21 €	35,31
Conductor de 2. ^a	34,18 €	0,21 €	34,39
Guardia, Vigilante y Portero	32,42 €	0,20 €	32,62

C) PERSONAL ADMINISTRATIVO

	S. base + 1,5%	Comp. ant./día	S. base + Comp.
Jefe de Administración	36,55 €	0,22	36,77
Oficial 1. ^a	35,09	0,21	35,31
Oficial 2. ^a	34,31	0,21	34,52
Auxiliar	32,83	0,20	33,03
Aspirante	19,82	0,12	19,94

Plus asistencia

– Mayores de 18 años: 2,35 €

– Menores de 18 años: 1,02 €

Dietas

– Completa: 36,48 €

– Media: 17,94 €

Kilometraje

– Precio por kilómetro: 0,42 €

Tablas salariales definitivas año 2013

(Incremento del 0,4%. Efectos 1 de enero de 2013)

A) PERSONAL DE FÁBRICA

	S. base + 0,4%	Comp. ant./día	S. base + Comp.
Jefe de Fábrica	36,70 €	0,22 €	36,92 €
Jefe de Sección	35,84 €	0,22 €	36,06 €
Oficial 1. ^a	35,23 €	0,21 €	35,45 €
Oficial 2. ^a	34,45 €	0,21 €	34,66 €
Especialista	33,42 €	0,20 €	33,62 €
Ayudante	32,97 €	0,20 €	33,17 €
Peón	32,25 €	0,19 €	32,44 €
Aprendiz 17 años en adelante	20,95 €	0,13 €	21,08 €
Aprendiz 16 a 17 años	19,89 €	0,12 €	20,01 €

B) PERSONAL SUBALTERNO

	S. base + 0,4%	Comp. ant./día	S. base + Comp.
Conductor de 1. ^a	35,23	0,21 €	35,45 €
Conductor de 2. ^a	34,32	0,21 €	34,53 €



	S. base + 0,4%	Comp. ant./día	S. base + Comp.
Guardia, Vigilante y Portero	32,55	0,20 €	32,75 €
C) PERSONAL ADMINISTRATIVO			
	S. base + 0,4%	Comp. ant./día	S. base + Comp.
Jefe de Administración	36,70	0,22	36,92
Oficial 1. ^a	35,23	0,21	35,45
Oficial 2. ^a	34,45	0,21	34,66
Auxiliar	32,97	0,20	33,17
Aspirante	19,90	0,12	20,02

Plus asistencia

– Mayores de 18 años: 2,36 €

– Menores de 18 años: 1,02 €

Dietas

– Completa: 36,62 €

– Media: 18,02 €

Kilometraje

– Precio por kilómetro: 0,42 €

Albacete, 6 de agosto de 2013.–El Coordinador Provincial de Empleo y Economía (P.A. artículo 14 Decreto 121/2012, de 02-08-2012, DOCM número 153 de 06-08-2012), el Secretario Provincial, Alejandro García Eslava.

13.332