

Administració Autònoma**2013-12601****Generalitat de Catalunya****Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 15 de novembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta, de la província de Tarragona, pel període de l'1 d'abril del 2012 al 31 de març del 2014 (codi de conveni núm. 43000395011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta, de la província de Tarragona, pel període de l'1 d'abril del 2012 al 31 de març del 2014, subscrit per part empresarial pels Empresaris de la Fusta Baix Ebre i Montsià i la Federació Provincial de l'Associacions Gremials i Comarcals de Fusters, Ebenistes i Similars de Tarragona i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO, en data 23 de juliol de 2013 i 28 d'octubre de 2013 respectivament, i presentat per les mateixes parts en data 19 d'agost de 2013 i 14 de novembre de 2013 respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta, de la província de Tarragona, pel període de l'1 d'abril del 2012 al 31 de març del 2014 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 15 de novembre de 2013.

Carme Mansilla Cabré, directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

Col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta de la província de Tarragona

Títol preliminar

De la negociació col·lectiva sectorial

Capítol 1

Parts signants, legitimació i eficàcia

Article 1. Parts signants

Són parts signants del present Conveni de les indústries de la fusta per a la província de Tarragona, d'una banda, la UGT i CCOO, com a representació dels treballadors, i d'una altra banda, els Empresaris de la Fusta Baix Ebre i Montsià, la Federació Provincial de Associacions Gremials i Comarcals de Fusters, Ebenistes i Similars de Tarragona, en representació del empresaris.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present Conveni.

Article 2. Eficàcia i abast obligacional

Donada la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donat pel que disposa el títol 3 de l'Estatut dels treballadors, i per la representativitat de les organitzacions signants, el present Conveni obliga totes les associacions i entitats, així com empreses i treballadors, compreses en els seus àmbits funcional, personal i territorial durant el seu període de vigència.

Article 3. Àmbit funcional

El present Conveni serà d'aplicació i d'obligat compliment en les activitats de la indústria de la fusta que es relacionen i detallen a l'annex 1 del Conveni col·lectiu estatal de la fusta a excepció de les empreses i treballadors que efectuïn tasques forestals i els magatzemistes de fusta.

L'esmentada relació no és exhaustiva, per la qual cosa és susceptible d'ampliar-se o complementar-se amb activitats no incloses a la mateixa, que figurin a la classificació d'activitats econòmiques actuals o que en endavant hi figurin. La inclusió requerirà dictamen previ de la Comissió paritària del Conveni.

Article 4. Àmbit personal

La normativa d'aquest Conveni serà d'obligada i general observança per a totes les empreses, societats, ens públics i treballadors de les activitats enumerades a l'article anterior.

S'exclou del present Conveni el personal d'alta direcció. Aquest personal és de lliure designació per la Direcció de l'empresa. La seva relació laboral es regirà per contracte de treball i, en el seu cas, per la normativa especial que resulti d'aplicació.

Si un alt càrrec no ha estat contractat com a tal, sinó que accedeix a aquest càrrec per promoció interna a l'empresa, només estarà exclòs de l'aplicació d'aquest Conveni mentre desenvolupi aquest càrrec i per les condicions que derivin exclusivament del mateix.

Article 5. Àmbit territorial

Aquest Conveni provincial serà d'aplicació a tota la província de Tarragona, sens perjudici d'allò que disposa l'article 1.4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6. Àmbit material

El present Conveni regula les condicions generals de treball a tots els àmbits dels articles precedents i, substituint íntegrament els mateixos àmbits a l'ordenança laboral de la fusta, comprèn i desenvolupa les matèries reservades a la negociació col·lectiva prevista a l'Estatut dels treballadors.

Article 7. Àmbit temporal

Les normes compreses en el present Conveni provincial de la fusta començaran a regir a partir del primer dia d'abril de l'any 2012 sigui quina sigui la data de la seva homologació i publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i la seva vigència tindrà una durada de dos anys, per la qual cosa finalitzarà el dia 31 de març de 2014. Es comprometen ambdues parts a iniciar, dos mesos abans de la fi del Conveni, les negociacions per concertar-ne el següent que l'hagi de substituir.

Tanmateix, fins que no es negociï el següent conveni aquest text serà el de referència.

El primer any del conveni tindrà una vigència compresa entre l'1 d'abril del 2012 al 31 de març de 2013 i el segon any de l'1 d'abril de 2013 fins al 31 de març del 2014.

Capítol II

Vinculació, denúncia i pròrroga

Article 8. Vinculació a la totalitat

Donat que les condicions pactades constitueixen un tot orgànic e indivisible, el present Conveni serà nul i quedarà sense efecte en el supòsit que la jurisdicció competent anul·li o invalidi algun dels seus pactes. Si es donés aquest supòsit, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins el termini dels 10 dies següents a la fermesa de la resolució corresponent, a l'objecte de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 45 dies, a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signants no arribessin a un acord, es comprometen a fixar el calendari de reunions per la negociació del Conveni en la seva totalitat"

Article 9. Procediment de denúncia per la revisió del Conveni

Per a qualsevol de les organitzacions signants del present Conveni podrà demanar-se a l'altra part la revisió del mateix per escrit i amb un mínim de 2 mesos d'antelació al venciment del termini inicial de vigència abans esmentat i/o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 10. Condicions més beneficioses

Es respectaran les condicions més beneficioses que els treballadors tinguin reconegudes a títol personal.

Article 11. Compensació i absorció

En el supòsit que a partir del primer dia de gener de cadascun dels anys de vigència del present conveni en algunes empreses s'hagin donat augments a compte del Conveni, l'augment fixat es podrà compensar i absorbir amb allò que estigui previst al present Conveni.

De cap manera es podrà compensar ni absorbir total o parcialment les percepcions salarials que es percebin per l'exercici d'activitats superiors a la normal.

Capítol III

Comissió paritària

Article 12. Comissió paritària

Es crea una Comissió paritària composta per un màxim de vuit membres que seran designats per meitat per cadascuna de les parts, sindical i empresarial, en la forma que decideixin les respectives organitzacions i amb les funcions que s'especifiquin a l'article següent.

La Comissió paritària tindrà les funcions i competències contingudes a l'article 19 del Conveni estatal de la fusta al que es fa remissió expressa, donant-se aquí per reproduït.

Al mateix temps es crea un altra Comissió Paritària, també formada per un màxim de vuit membres que seran designats respecte de quatre membres per la representació empresarial firmant del present Conveni i el quatre restants seran designats dos per cadascun dels Sindicats representatius signants també del present Conveni. Presidirà la Comissió un dels dos representants de la Patronal qui a la vegada serà el que convoqui la Comissió de forma ordinària. Aquesta Comissió tindrà la seva primera reunió al mes de desembre del 2012.

Títol I

De la relació individual de treball

Capítol I

Forma i modalitats del contracte

Article 13. Forma del contracte

L'admissió de treballadors a l'empresa a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, es realitzarà a través del contracte escrit, quan així ho exigeixi la norma legal.

Així mateix, es formalitzaran per escrit les comunicacions de prolongació o ampliació dels mateixos i el preavis de la seva fi, referits als contractes temporals, quan la forma legal o convencional d'aplicació així ho estableixi.

El contracte de treball haurà de formalitzar-se abans de començar la prestació de serveis. Es farà constar al contracte de treball que haurà d'establir-se per escrit, les condicions que es pactin, el grup professional o categoria en què quedi enquadrat el treballador i el contingut mínim del contracte, així com els altres requisits formals legalment exigits.

Article 14. Condicions generals d'ingrés

L'ingrés al treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats regulades a l'Estatut dels treballadors, disposicions de desenvolupament i el present Conveni col·lectiu provincial.

Les empreses estaran obligades a sol·licitar dels organismes públics d'ocupació els treballadors que necessitin, quan així ho exigeixi la legislació vigent, mitjançant oferta d'ocupació.

Article 15. Proves d'aptitud

Les empreses, prèviament a d'ingrés, podran realitzar als interessats les proves de selecció, pràctiques i psicotècniques, que considerin necessàries per comprovar si el seu grau d'aptitud i la seva preparació són adequades a la categoria professional i lloc de treball que hagin de desenvolupar.

Article 16. Contracte fix de plantilla

S'entendrà com a contracte de treball fix de plantilla aquell concertat entre l'empresa el treballador, per la prestació laboral durant temps indefinit.

Capítol II.

Durada del contracte

Article 17. Període de prova

Podrà concertar-se, per escrit, un període de prova, que en cap cas podrà excedir de:

- Tècnics titulats superiors: 6 mesos.
- Tècnics de grau mig o sense titulació i personal administratiu qualificat: 2 mesos.

- c) Personal d'ofici i auxiliar administratiu: 1 mes.
- d) Resta de personal: 20 dies.

Article 18. Contracte de formació

El contracte de formació que realitzin les empreses incloses dins l'àmbit funcional del present Conveni, tindrà per objecte la formació pràctica i teòrica del treballador contractat.

El contingut del contracte, a l'igual que les seves possibles pròrrogues haurà de formalitzar-se per escrit, i hi figurarà, de manera clara, l'activitat o professió objecte de la formació.

En cap cas es podrà realitzar aquest tipus de contracte en aquelles activitats en les que concorrin circumstàncies de tipus tòxiques, persones, perilloses o nocturnes. També estarà prohibida la realització d'hores extraordinàries.

No es podran realitzar contractes de durada inferior a 6 mesos, quedant la durada d'aquests contractes regulada per allò disposat a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest tipus de contracte es realitzarà a temps complet. El 15 per cent del total de la jornada es dedicarà a formació teòrica. Es concretarà en el contracte les hores i dies dedicats a la formació. L'ensenyament teòric, a ser possible, haurà de ser prèvia a la formació pràctica o alternar-se amb aquesta de forma racional.

El treball efectiu que presti el treballador a l'empresa, haurà d'estar relacionat amb l'especialitat o objecte del contracte.

El salari a percebre pel treballador en formació serà l'establert en el seu conveni corresponent per aquesta categoria.

En cas de cessament a l'empresa, es farà entrega al treballador d'un certificat que faci referència a la formació teòrica i pràctica adquirida, on hi constarà la durada de la mateixa

Els treballadors en formació tindran dret a un permís retribuït de tres mitges jornades a l'any com a màxim per a preparar les avaluacions o proves escolars i a més a més un permís retribuït de dos mitges jornades a l'any com a màxim per realitzar-les.

Article 19. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

1. D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b) del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol de mesures urgents de reforma del mercat de treball, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de fins a 12 mesos treballats dins un període de 18 mesos.

2. Els contractes de durada inferior a 6 mesos podran prorrogar-se quantes vegades acordin les parts, dins aquest període màxim, fins al límit de 12 mesos treballats dins un període de 18 mesos

A partir dels 6 mesos de durada podran concertar-se pròrrogues semestrals fins arribar al període màxim de 12 mesos treballats dins d'un període de 18 mesos. Si no existís pròrroga en el moment del venciment d'algun dels terminis, s'entendrà el contracte prorrogat fins el límit màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

3. Els contractes realitzats amb anterioritat a la publicació del Reial Decret Llei 5/2001, de 2 de març, podran prorrogar-se fins el límit del anterior conveni.

4. El sector de la fusta, objecte de regulació, resulta fluctuant en la seva intensitat productiva en funció de les circumstàncies conjunturals i cícliques de l'economia. Aquesta conclusió condueix, inevitablement, a que les possibilitats del sector s'emmarquin en el concepte ampli d'exigències circumstancials del mercat que comporten acumulacions transitòries de tasques o excés de comandes. Aquestes circumstàncies resulten cíclicament constants en el temps i de relativa permanència temporal dins els cicles canviants de l'economia.

Per tot això, les parts signants del present Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst a l'article 15.1.b) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors adaptant-lo a les condicions singulars del sector de la fusta en tant persisteixin les circumstàncies d'ocupació i productivitat.

5. A la fi del contracte, l'empresa vindrà obligada a satisfer al treballador una indemnització de 17 dies de salari per any de servei per al primer any de vigència d'aquest Conveni i de 18 dies pel segon any de vigència o la part proporcional que correspongui. Als contractes de durada inferior a un any, aquesta indemnització serà equivalent a la d'un dia de salari per cada mes complert treballat. Si, excepcionalment, les empreses fessin un contracte per temps inferior a sis mesos, al finalitzar el contracte, el treballador, percebrà una indemnització equivalent a sis dies de salari.

6. Amb independència d'allò establert en el paràgraf precedent, els contractes de durada inferior a quatre mesos no tindran dret a l'esmentada indemnització.

Article 20. Contractes de relleu

S'entendrà com a contracte a temps parcial el celebrat pel treballador que pacti amb l'empresa una reducció de la jornada de treball i del seu salari de entre un mínim del 25% i un màxim d'un 85% d'aquests, quant reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la prestació contributiva de jubilació de la Seguretat Social a

excepció de l'edat, que haurà de ser inferior en, com a màxim, cinc anys a la exigida, o quan, reunint igualment les esmentades condicions generals, hagi complit ja aquesta edat.

Per poder realitzar-se aquest contracte en el cas de treballadors que no hagin encara arribat a l'edat de jubilació, l'empresa haurà de celebrar simultàniament un contracte de treball amb un treballador en situació d'atur o que tingues concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, amb l'objecte de substituir la jornada de treball que ha deixat vacant el treballador que es jubila parcialment. Aquest contracte que s'anomena contracte de relleu es podrà també celebrar per substituir als treballadors que s'hagin jubilat parcialment, després d'haver complit l'edat de jubilació.

La regulació, requisits i característiques d'aquests contractes de relleu s'haurà d'acomodar a el que disposa l'article 12, apartat 6 del Estatut dels Treballadors.

Article 21. Empreses de treball temporal

Les empreses afectades per aquest Conveni, quan contractin els serveis d'empreses de treball temporal, garantiran que els treballadors posats a la seva disposició tinguin els mateixos drets laborals i retribuïts que els corresponguin als seus treballadors en aplicació del corresponent Conveni col·lectiu. Aquesta obligació constarà expressament en el contracte de posada a disposició celebrat entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària que estigui vinculada pel present Conveni.

Capítol III.

Ordenació i organització del treball

Article 22. Direcció i control de l'activitat laboral

L'organització tècnica i pràctica del treball corresponent a la Direcció de l'empresa, qui podrà establir aquells sistemes d'organització, racionalització i modernització consideri oportuns, així com qualsevol estructuració de les seccions o departaments de l'empresa, sempre que no es realitzin amb conformitat amb les disposicions legals sobre la matèria.

L'organització del treball té per objecte el que l'empresa assoleixi un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: Direcció i treballadors.

Sense que suposi minva de la facultat esmentada en el paràgraf primer, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., amb allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb allò establert en aquest Conveni.

Article 23. Competència organitzativa

L'organització del treball s'estendrà a les següents qüestions:

1. La existència de l'activitat normal.
2. Adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) per tal que el treballador pugui arribar, com a mínim, les activitats a què es refereix el número anterior.
3. Fixació tant dels índexs de malbaratament com de la qualitat admissible, al llarg del procés de fabricació de que es tracti.
4. La vigilància, atenció i neteja de la maquinària encarregada, tenint en compte, en tot cas, en la determinació de la quantitat de treball i activitat a rendiment normal.
5. La adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi de determinat mètode operatori, procés de fabricació, canvi de matèries primes, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés de què es tracti.
6. La fixació de fórmules clares i senzilles per a l'obtenció dels càlculs de retribucions que corresponguin a tots i cadascun dels treballadors afectats, de forma i manera que, sigui quin sigui el grup professional d'aquests treballadors i el lloc de treball que ocupin, les puguin comprendre amb facilitat.

Article 24. Procediment per a la implantació dels sistemes d'organització de treball

Per a la implantació d'un nou sistema de rendiments sobre la base de prima o incentius, fixació de l'activitat normal i òptima i canvi dels mètodes de treball, es procedirà de la forma següent:

1. La Direcció de l'empresa haurà d'informar prèviament del nou sistema que es pretén implantar al Comitè d'empresa o delegat de personal i als delegats sindicals, si els hagués, o representants de les seccions sindicals d'empresa.
2. En el supòsit que no hagués acord entre la Direcció i els representants dels treballadors, en relació amb la implantació d'un nou sistema d'organització del treball, ambdues parts podran sol·licitar, conjuntament, la mediació de la comissió mixta, o recórrer a un arbitratge extern, o la jurisdicció laboral.

Capítol IV

Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica

Article 25. Classificació professional. Promoció i ascens

1. Les parts signants van acordar l'adequació a l'establir pel Convenio Estatal de la Madera en data 19 de desembre del 2012.

2. Per a l'ascens i la promoció del personal, s'acorda com a referència la seva capacitat, és a dir, el conjunt d'aptituds mínimes per a l'ocupació dels diferents llocs de treball; sens perjudici d'aquestes condicions d'aptitud, en el supòsit d'igualtat de condicions és factor decisiu per a cobrir la plaça vacant l'antiguitat superior quant al personal de categoria inferior o, si no existís, d'altres categories. Tots els càrrecs de responsabilitat sobre el personal són de lliure designació per part de l'empresa. Si hi hagués vacants entre el personal administratiu, de fàbrica o de taller, o bé subalterns, tenen preferència a ocupar la plaça els treballadors de l'empresa, amb el torn previ de concurs oposició; sempre puntua l'antiguitat. Si hagués disconformitat dels treballadors amb la resolució del concurs per part de l'empresa, es nomenarà una comissió formada per tres vocals; un nomenat per l'empresa, un altre, per la Delegació de Treball, i un altre pel sindicat al qual pertanyi el reclamant. La resolució de la comissió ha de ser valorable, i serveix de prova perquè la jurisdicció competent resolgui definitivament.

3. A tots els efectes del present Conveni, el conductor del carretó elevador i el xofer-conductor, s'equiparà a l'oficial de segona. De la mateixa manera, si el xofer-conductor té permís de conduir de primera classe, quedarà equiparat a l'oficial de primera. A aquests efectes, es considera conductor de carretó elevador al treballador encarregat del manteniment i funcionament del carretó amb caràcter permanent.

4. Als efectes del punt sèptim aprovat en acta de la reunió de la comissió paritària del conveni col·lectiu provincial per les indústries de la fusta de la província de Tarragona de data 19 de desembre de 2012, l'agrupació de les antigues categories en grups professionals, les diferències de salari de grup existents, es farà de la següent forma:
Grup 5: Administratiu, ajust temporal per al 2013 de 148 euros i per al 2014 ajust temporal de 148 euros.

Grup 5: Oficial 2º, ajust temporal anual per al 2013 per import de 208.38 euros fins la equiparació del salari del grup.

Grup 6: Auxiliar Administratiu i telefonista i mecanografia un ajust temporal per al 2013 de 158 euros i per al 2014 un ajust temporal de 158 euros.

L'increment salarial dels grups 5 i 6 abans descrits es realitzarà sobre el salari de referència de grup.

Article 26. Classificació professional. Promoció i ascens

La Comissió creada al article 12 apartat 3 d'aquest Conveni també tindrà com a funció específica atendre a les peticions d'augment de categories i llocs de treball que els treballadors afectats pel present conveni puguin efectuar. La Comissió que es reunirà una vegada cada sis mesos com a màxim, Es deurà convocar dita Comissió de forma extraordinària quan així ho sol·liciten el 50 per cent dels seus membres. Les decisions de la citada Comissió seran inapel·lables i els seus acords seran adoptats per majoria simple. Per adoptar qualsevol acord sobre un augment o no de categoria o lloc de treball serà preceptiu tot i que no vinculable sol·licitar dictamen de l'ies de la Sènia.

El treballador que a través dels seus representants sindicals sol·liciti ser avaluat per la Comissió per un augment de categoria o lloc de treball, no podrà sol·licitar una nova avaluació fins d'aquí a dos anys.

Article 27. Mobilitat funcional

Fins que no es procedeixi a una nova regulació del sistema de classificació professional, seran d'aplicació les normes que conté l'article 39 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, tant en treballs de superior e inferior categoria com en matèria de mobilitat funcional.

Article 28. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica, en l'àmbit d'aquest Conveni, afecta als següents casos:

- a) Desplaçaments
- b) Trasllats

Article 29. Desplaçaments

S'entén per desplaçament el destí temporal del treballador a un lloc diferent del seu centre de treball habitual. Per un període de temps inferior a 12 mesos dins un període de 3 anys.

Les empreses que vulguin realitzar desplaçaments que obliguin al treballador a pernoctar fora del seu domicili, hauran de preavisar, per escrit, als afectats amb els següents terminis:

- 1) De 3 a 15 dies: 2 dies laborables
- 2) De 16 a 30 dies: 3 dies laborables
- 3) De 31 a 90 dies: 5 dies laborables
- 4) Més de 90 dies: 7 dies laborables

El treballador desplaçat tindrà dret a rebre, en concepte de compensació econòmica, dietes, així com les despeses del viatge que s'originin.

Article 30. Traslats

1) Es considerarà a aquest efecte l'adscripció definitiva d'un treballador a un centre de treball de l'empresa diferent al que ha desenvolupat els seus serveis.

En tot cas es considerarà trasllat quan un treballador estigui en aquesta situació per un temps superior als 12 mesos en un termini de 3 anys.

El treballador podrà ser traslladat a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvi de residència, quan existeixin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquin.

En el supòsit que existeixin les raons dites, l'empresa amb caràcter previ al trasllat i amb un termini que no podrà ser inferior a 30 dies de la data d'efectivitat, notificarà per escrit al treballador afectat i als seus representants legals aquesta circumstància. L'empresa exposarà en l'escrit la causa de la decisió empresarial així com la resta del contingut de les condicions del trasllat.

S'estableix una indemnització de trasllat equivalent al 75% de la remuneració salarial anual, quan a més aquest trasllat comporti un canvi de residència per al treballador de més de 150 km del centre de treball on estigui prestant els serveis si el trasllat és dintre de la Província i de més de 100 km quan el trasllat sigui fora de la Província on estigui el centre de treball.

En el cas de trasllats col·lectius, l'empresa obrirà un període de consultes amb els representants dels treballadors d'una durada no inferior a 15 dies hàbils.

El període esmentat de consultes haurà de versar sobre les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat de reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

2) Pel que fa a allò no previst, s'ha d'atenir al que disposa l'article 40 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 31

La dona embarassada, si per aquest motiu té dificultats per desenvolupar la feina en el seu lloc habitual, té dret a sol·licitar el canvi de lloc de treball; l'empresa hi ha d'accedir si hi ha una plaça on pugui exercir normalment.

Capítol V

Temps de treball

Article 32. Jornada

La duració de la jornada màxima anual de treball efectiu a tots els àmbits del present Conveni col·lectiu es de mil set-cents cinquanta (1.752) hores.

Article 33. Festa patronal

S'estableix el dia de Sant Josep (19 de març) com festa patronal de caràcter general.

En el cas que el dia de Sant Josep coincideixi amb un dia festiu, aquesta festa del dia 19 de març es traslladarà, de comú acord entre empresa i treballadors, a un altre dia.

Article 34. Distribució de la jornada

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de 40 hores setmanals, de dilluns a divendres. No obstant, les empreses podran distribuir la jornada establerta a l'article anterior, al llarg de l'any mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. Afectant a la uniformitat o irregularitat bé a tota la plantilla o de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any en funció de les previsions de les diferents càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.

La distribució de la jornada realitzada en els termes precedents s'haurà de fixar i publicar abans del 31 de gener de cada exercici.

2. Quan es practiqui per l'empresa una distribució irregular de la jornada, aquesta es limitarà en els límits mínims i màxims de distribució següents: en còmput diari no es podrà excedir d'un mínim i màxim de 7 a 9 hores; en còmput setmanal els límits esmentats no es podran excedir de 35 a 45 hores.

3. Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior amb caràcter general, podran ser modificats a nivell d'empresa i previ acord amb els representants legals dels treballadors, fins les referències següents: en còmput diari de 6 a 10 hores o en còmput setmanal de 30 a 50 hores.

4. La distribució irregular de la jornada no afectarà a la retribució i cotitzacions del treballador.

Capítol VI

Condicions retributives, indemnitzacions i abonament de despeses

Article 35. Salariis

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

1. Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

- a) Salari base.
- b) Complementos salarials.
 - Personals
 - Antiguitat consolidada
 - De lloc de treball
 - De quantitat o qualitat de treball
 - Pagues extraordinàries
 - Complementos de Conveni
 - Hores extraordinàries

2. Complementos no salarials:

Les prestacions e indemnitzacions de la Seguretat Social, o assimilades a aquestes.

Les indemnitzacions, compensacions o abonament de despeses per les que el treballador hagués de fer per desenvolupar la seva activitat laboral, com ara eines, roba de feina, despeses de viatges o locomoció, despeses d'estada, etc. Així com qualsevol altre d'aquesta o naturalesa similar i objecte.

Les indemnitzacions per cessaments, desplaçaments, trasllats, suspensions o acomiadaments.

Article 36. Salari i plus d'assistència

S'estableix un salari base de Conveni per a cada categoria professional, i com complement retributiu, un plus d'assistència, que està inclòs al sou base anual segons taules annexes a aquest Conveni. La inassistència al treball sense causa justificada prèvia, suposarà la primera vegada, la pèrdua d'un dia del plus d'assistència; la segona vegada, la pèrdua de 2 dies de l'esmentat plus; la tercera falta injustificada 3 dies de pèrdua del plus, la quarta 4 dies de pèrdua, la cinquena de 5 dies i si les faltes injustificades són de 6 dies comportarà la pèrdua del plus d'assistència de tota la setmana. El període acumulatiu de pèrdua de dies és de l'any natural. En el cas de justificar degudament la inassistència, la pèrdua serà només d'1 dia de plus d'assistència.

Article 37. Meritació de salari

El salari base, les pagues extraordinàries i de les vacances es meritaren per dia natural i la resta dels complementos salarials per dia de treball efectiu. El plus d'assistència es merita tots els dies de l'any a excepció dels diumenges.

Article 38. Salari base

S'entén per salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps sense atendre a circumstàncies personals, de lloc de treball, per quantitat o qualitat de treball, o de venciment periòdic superior al mes.

La quantia del salari base serà l'establerta per a cadascun dels grups professionals en les taules salarials annex 1 al present Conveni.

Article 39. Salari hora ordinària

S'entén per salari hora ordinària el quocient que s'obté quan es divideix el salari anual de cada nivell, grup o categories corresponent fixat en les taules del present Conveni pel nombre d'hores anuals de treball efectiu.

Es pacta expressament la supressió d'hores extraordinàries, en el sentit d'efectuar habitualment les dites hores extres; podran fer-se, per consegüent, aquelles que es facin per imperatius extraordinaris de treball conjunturals, urgències, per absències imprevistes d'un treballador, per la reparació de sinistres o danys extraordinaris, etc.

En qualsevol cas, l'import dites hores extraordinàries no podrà ser inferior al preu de l'hora ordinària.

Article 40. Complementos personals

Els complementos personals són aquells que retribueixen una circumstància especial o específica del treballador, com ara idiomes, títols, coneixements especials i altres, sempre que resultin d'aplicació al treball que desenvolupa el treballador i no s'hagin valorat en establir el salari base del seu grup o nivell professional.

Article 41. Complementos de lloc de treball

Són aquells complementos salarials que ha de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o per la forma de realitzar la seva activitat professional, que comporti conceptualment diferent del treball ordinari.

Se consideraran complements de lloc de treball, entre d'altres, els de treball penós, toxicitat, perillositat o nocturnitat. Aquests complements són de naturalesa funcional, i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat, per la qual cosa, com a regla general, no tindran caràcter consolidable.

Es consideraran treballs penosos, tòxics o perillosos, la neteja general que es produeix quan es retiren els fangs de les cabines d'aigua de pintura, la neteja de d'interior dels silos en altura, els treballs que es tinguin que realitzar dintre de l'aigua, els treballs realitzats a un mínim de tres metres de distancia de les calderes enceses, així com els treballs que realitzen els membres responsables de la prevenció de riscos laborals i els bombers tan sols quan tinguin que exercitar funcions reals de prevenció de riscos o d'extinció d'incendis i mentre duren aquests.

Els treballadors que realitzen les feines descrites al paràgraf anterior i mentre duren aquestes, percebran un increment del 20 per cent del seu salari base.

Article 42. Complementos per qualitat o quantitat de treball, primes o incentius

Són aquells complements salarials que ha de percebre el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiments, que tendeixin al caràcter de no consolidables. En les empreses on estigui implantat o s'implanti un sistema d'incentius a la producció, aquests complements es liquidaran conjuntament amb el salari establert per unitat de temps.

Article 43. Altres complements socials

Les empreses pagaran el 60 per 100 del salari regulador des del primer dia de la baixa per incapacitat temporal fins al tercer, inclusivament una vegada a l'any; a partir del quart dia, cal actuar d'acord amb el que la llei estableix. En el cas de baixa per malaltia comuna, s'ha de percebre el 100 per 100 del salari, sempre que es produeixi hospitalització o mentre duri la baixa. Fins els 20 dies de convalescència; si la baixa per incapacitat temporal té la causa en un accident laboral les empreses han de completar fins al 100 per 100 de la base reguladora des del primer dia de la baixa.

Article 44. Roba de feina

Cal facilitar als treballadors una granota per al període d'hivern, l'1 d'octubre, i un pantaló amb pitet i tirants, l'1 d'abril. En ambdós casos, les peces de feina han de ser de la qualitat adequada, que no s'espatllin amb l'ús. En el cas que, per raons de feina, els treballadors necessitin més roba que l'esmentada, l'empresa resta obligada a facilitar una altra granota o, si cal, el pantaló amb pitet i tirants, segons l'època de l'any, després d'haver rebut del treballador la roba usada.

L'empresa ha de facilitar roba d'abric adequada als treballadors que ho necessitin per les característiques especials de les feines que portin a terme en el seu lloc de treball.

Article 45. Gratificacions extraordinàries

Se consideren gratificacions extraordinàries els complements salarials de venciment periòdic superiors al mes.

S'estableixen les gratificacions extraordinàries següents:

1. Paga de Nadal en la quantia d'una mensualitat de salari real que es percebi en cada moment per a totes les categories. S'abonarà abans del dia 25 de desembre de cada any.
2. Paga d'estiu que s'abonarà abans del 30 de juny en la quantia d'una mensualitat del salari real que percebi en cada moment el treballador i segons la seva categoria laboral.
3. Paga de beneficis que s'abonarà durant tot el mes d'octubre i d'una quantia equivalent al de qualsevol de les altres pagues.
4. Paga de Sant Josep per un import de 16 dies de salari que es farà efectiva en el mes de març per commemorar precisament la festivitat de Sant Josep.

El personal que ingressi o cessi a l'empresa rebrà la part proporcional de les gratificacions extraordinàries en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

Article 46. Vacances

Les vacances tindran una durada de 30 dies naturals, es faran amb preferència a l'estiu, d'acord amb les necessitats del servei.

En el cas que dintre del període de vacances hi hagi alguna festa no recuperable, les vacances es prolongaran, però caldrà pagar tants dies com festius no recuperables s'escaiguin, fins al màxim de 2.

Les vacances s'han d'iniciar sempre el primer dia feiner de la setmana si es fan partides, o el primer dia feiner del mes, si es fan d'un sol cop.

La retribució a percebre per vacances comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials rebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudiment de les vacances, a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

Els treballadors que cessin durant el transcurs de l'any, tenen dret a que, en la liquidació que se'ls practiqui al moment de la seva baixa a l'empresa, s'integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i no gaudides.

Per contra, i en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha gaudit de les seves vacances, l'empresa pot deduir de la liquidació que se li practiqui la part corresponent als dies d'excés gaudits, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

El treballador que durant el gaudiment de les seves vacances sigui donat de baixa hospitalària, immediatament després d'haver rebut l'alta i d'haver abandonat l'hospitalització té dret a gaudir d'un període de vacances equivalent als dies durant els quals ha estat en situació hospitalària, no obstant això, caldrà respectar sempre els drets adquirits en aquesta matèria.

Article 47. Dietes i mitges dietes

1. La dieta és un concepte de meritació extrasalarial, de tipus indemnitzatori o compensatori, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador per raó de la situació de desplaçament.

2. El treballador ha de rebre dieta completa quan, a conseqüència del desplaçament, no pugui pernoctar en la seva residència habitual. Es meritirà sempre per dia natural.

3. Cal meritir mitja dieta en el cas que per raó de desplaçament, el treballador afectat tingui la necessitat de dinar fora de la seva residència habitual i no li sigui subministrada per l'empresa, i pugui pernoctar en l'esmentada residència. La mitja dieta es meritirà per dia efectiu de treball.

4. Les dietes o mitges dietes s'han de percebre sempre amb independència de la retribució del treballador.

5. La dieta completa s'ha de pagar a raó de 28'39 euros dia i la mitja dieta a raó de 12'31 euros dia. En el cas que les despeses reals superin les quantitats fixades anteriorment, les empreses han d'abonar la diferència.

En cas que per raons laborals, el treballador s'hagi de desplaçar amb el seu propi vehicle a llocs de feina que no siguin el seu habitual, l'empresa li ha de pagar a raó de 0.30 euros per quilòmetre.

El treballador no està obligat a fer servir el vehicle propi per motius de feina, però si normalment ho ha anat fent, ha d'avisar a l'empresa amb un mes d'antelació com a mínim si decideix de no continuar fent-lo servir. Els vigilants i similars, com també els treballadors que contractualment han pactat l'obligació de disposar de vehicle propi, ho han de continuar fent.

Article 48. Altres millores socials

a) Assegurança.

Les empreses concertaran una assegurança per als supòsits de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta i incapacitat permanent total dels seus treballadors com a conseqüència d'accident de treball per una quantitat 48.000 euros durant la vigència del present conveni. En cas de mort natural s'abonaran les indemnitzacions fixades per la legislació vigent.

b) Revisió mèdica

Les empreses facilitaran una revisió mèdica anual per a tots els seus treballadors. Referent a les seccions de vernís, cola i DM, aquesta revisió ha de ser semestral a petició dels treballadors afectats, cosa que serà obligatòria per les empreses.

Els resultats d'aquestes revisions s'han de comunicar als treballadors afectats per escrit.

Capítol VII

Formació continua

Article 49. Formació continua

Les parts signants mostren la seva preocupació per la formació continuada dels treballadors en la línia del que està establert en aquest tema en el Conveni Estatal que es reproduïx.

D'acord amb lo que disposa l'article 23.2 amb la nova redacció donada per el Real Decret- Llei 10/2010 de 16 de juny de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral en la seva disposició final tercera, respecte de tots els drets laborals i en especial el de la promoció i formació professional, es garanteix la absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'un o altre sexe.

Capítol VIII.

Permisos, llicències i excedències

Article 50. Permisos i llicències

El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se de la feina, pel temps i en les condicions següents:

a) 15 dies naturals per raó de matrimoni del treballador

- b) 3 dies naturals per raó de naixement d'un fill i 2 dies naturals malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. La llicència esmentada es pot ampliar fins a 3 dies més com a màxim en el cas que el treballador s'hagi de desplaçar, a raó d'1 dia per cada 100 quilòmetres de desplaçament.
- c) Per a assumptes personals, amb el preavís corresponent, per 2 mitges jornades que haurà de recuperar.
- d) 1 dia laborable per canvi del domicili habitual.
- e) 2 hores retribuïdes per la renovació del DNI., passaport o permís de conduir.

Totes aquestes llicències s'han de pagar a raó del salari base, antiguitat si s'escau i plus d'assistència.

Els permisos per a visita mèdica s'han de pagar d'acord amb la base reguladora del mes anterior al de la visita, sempre que d'alguna manera s'acrediti haver efectuat la visita al metge durant aquestes hores que s'hagin de pagar. El preavís serà sempre obligatori, excepte en els supòsits i situacions excepcionals i imprevisibles que no permetin preveure l'absència, però s'acreditarà suficientment al moment oportú.

Als efectes legals pertinents les parelles de fet legalment reconegudes s'equiparen als matrimonis convencionals. S'aplicarà el recent criteri Jurisprudencial del Tribunal Suprem quan el permís maternal coincideixi amb el període de vacances.

Tanmateix s'aplicarà allò que disposa la Llei 12/2001 i que fa referència a l'acumulació del temps de lactància.

Article 51. Excedència voluntària

1. El treballador amb un any d'antiguitat a l'empresa, com a mínim, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5. En els supòsits en què el treballador estigui subjecte a un contracte de durada temporal, la durada màxima de l'excedència voluntària no pot superar en cap cas la de la durada del contracte. Aquest dret només podrà ser exercitat de nou pel mateix treballador si escau, quan hagin passat 4 anys des del final de l'anterior excedència, tret dels casos, en què de mutu acord podrà reduir-se el termini esmentat.

2. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si és biològic com per adopció a comptar des de la data de naixement o adopció d'aquest. Els fills successius donen dret a un període d'excedència que, si escau, posarà fi al que s'ha gaudit. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercitar aquest dret. Durant el primer any, a partir de l'inici de la situació d'excedència per tenir cura dels fills de fins a 3 anys, es té dret a la reserva del lloc de treball.

3. El treballador excedent conserva tan sols un dret preferent al reingrés en les vacants, d'igual o similar categoria a la seva, que tingui lloc a l'empresa, i sempre que ho sol·liciti amb un mes d'antelació com a mínim a l'acabament de l'excedència.

4. Durant el període d'excedència, el treballador, en cap cas, pot prestar serveis que suposin una concurrència deslleial amb relació a l'empresa. Si així ho fes, perdria automàticament el seu dret preferent de reingrés a què fa referència el paràgraf anterior.

Article 52. Excedència especial sindical

Els càrrecs sindicals a nivell de secretari comarcal o superior, en el cas de que obtinguin l'excedència per exercir l'esmentat càrrec, tenen dret a ser readmesos en l'empresa, tant si hi ha plaça vacant com si no n'hi ha; amb independència del nombre de treballadors de l'empresa.

Capítol IX

Extensió de la relació laboral

Article 53. Preavisos i cessaments

El cessament dels treballadors per acabament del contracte s'ha de comunicar per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals. No obstant això, l'empresari podrà substituir aquest preavís per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavis omesos, tot això sense perjudici de la notificació escrita de cessament. En el cas que el treballador comuniqui la seva decisió d'extingir el contracte abans del seu acabament obrarà la indemnització de rescabament de contrari establerta en idèntics termes.

No s'ha d'aplicar l'esmentat anteriorment quant al termini de preavis i indemnitzacions per als contractes concertats sota la modalitat d'interinitat o substitució, eventuais per circumstàncies de la producció, obra o servei inferiors o iguals a 6 mesos, sense perjudici de la notificació escrita del cessament.

Els contractes temporals que hagin superat el que s'estableix en el paràgraf anterior, a excepció dels contractats per interinitat o substitució s'han de preavisar per escrit amb l'antelació següent:

Tècnics: 1 mes

Resta del personal: 15 dies naturals

No obstant això, l'empresari pot substituir aquest preavís per la indemnització equivalent als dies de preavís omesos en termes similars al que s'expressa en el paràgraf primer.

En el cas que el treballador comuniqui la seva decisió d'extingir el contracte abans de la seva fi operarà la indemnització de rescabament de contrari establerta en idèntics termes.

Idèntica indemnització de rescabament procedirà en el cas que el treballador fix de plantilla decideixi extingir el seu contracte notificant per escrit la baixa voluntària a l'empresa i incompleixi els terminis de preavís que s'indiquen el paràgraf quart.

Capítol X

Règim disciplinari

Article 54. Faltes i sancions

Es considera falta laboral tota acció o omissió, que se'n derivi responsabilitat del treballador, que tingui lloc amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que constitueixi un incompliment greu i culpable de les seves obligacions.

Les faltes es graduen en funció de la seva importància, transcendència, voluntarietat i malícia en la seva comissió, en: lleus, greus i molt greus.

Les parts pacten expressament que el règim disciplinari aplicable a l'àmbit del present Conveni sigui el que preveu els articles 76, 77, 78, 79 i 80 del Conveni estatal de la fusta als que es remeten i que en aquest Conveni es reproduïxen íntegrament.

Títol II

De la representació col·lectiva dels treballadors

Article 55. Comitè d'empresa i delegats de personal

El Comitè d'empresa i els delegats de personal tenen dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries expressament previstes per les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries, de no discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris previstos en la legislació vigent.

Article 56. Eleccions sindicals-candidats

Els treballadors amb 18 anys d'edat complerts i una antiguitat mínima de 4 mesos a l'empresa, sempre que hagin superat el període de prova, seran elegibles en les eleccions a representants dels treballadors tal com es preveu en la secció segona, article 69 i següents de l'Estatut dels treballadors.

Article 57. Crèdit horari

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa disposen del crèdit d'hores mensuals que fixa l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, incrementat en 3 hores més per als delegats de personal i en 5 hores més per a membres del Comitè d'empresa i delegats sindicals que seran abonades a raó de salari real.

Els delegats de personal, membres de Comitè d'empresa i delegats sindicals poden acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un dels components o en varis, sense superar el temps màxim i trimestralment. En el supòsit que només hi hagi un representant sindical, aquest pot acumular les hores de 2 mesos com a màxim. Si durant 1 mes no ha utilitzat cap hora de crèdit sindical, pot acumular-les al mes següent, però perd les que no ha utilitzat cada 2 mesos.

No obstant, les hores empleades en les sessions negociadores pels membres titulars o suplents de la Comissió Deliberadora d'aquest Conveni, no computaran com hores sindicals a que s'ha fet referència en aquest article i seran abonades a raó de salari real, en jornada normal de treball.

Article 58. Dret de reunió

1. Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, Comitè d'empresa o centre de treball o per nombre de treballadors no inferior a 33 per 100 de la plantilla. L'assemblea ha de ser presidida, en tot cas, pel Comitè d'empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu normal desenvolupament, així com de la presència en assemblea de persones que no pertanyen a l'empresa. Només s'hi pot tractar dels assumptes que figurin inclosos prèviament a l'ordre del dia.

2. La presidència de l'assemblea ha de comunicar a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa i que hi assisteixin; han d'adoptar les mesures oportunes per evitar

perjudicis en l'activitat normal de l'empresa. Quan, per qualsevol circumstància, no es pugui reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteracions en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que s'han de fer s'han de considerar com una sola i datades en el dia de la primera.

3. Les assemblees s'han de realitzar fora de les hores de feina. La realització de l'assemblea s'ha de comunicar a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores. Cal indicar l'ordre del dia, les persones que ocuparan la presidència i la durada previsible. No obstant això, els treballadors poden reunir-se en assemblea dins de la jornada laboral com a màxim 5 hores l'any.

4. El lloc de reunió és el centre de treball, si les condicions del centre esmentat ho permeten, fora de les hores de feina, llevat que hi hagi un acord amb l'empresari. L'empresari ha de facilitar el centre de treball per a la realització de l'assemblea, amb excepció dels supòsits següents: si no es compleix el que s'ha establert anteriorment; si no han passat 2 mesos de la reunió anterior; si encara no s'ha rescablat o afiançat el dany ocasionat a l'anterior reunió; en cas de tancament legal de les empreses.

Les reunions informatives sobre el conveni col·lectiu que hi siguin aplicables no resten afectades pel termini de 2 mesos des de la reunió anterior.

Si se sotmet a l'assemblea l'adopció d'acords que afecten el conjunt de treballadors, és necessari, perquè l'acord tingui validesa, el vot favorable, personal, lliure, directe i secret de la meitat més un, com a mínim, dels treballadors de l'empresa.

Dels sindicats

Article 59. Delegat sindical

La representació del sindicat a l'empresa l'ha d'ocupar un delegat, en els termes previstos en la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical.

La legislació sindical que conté la Llei orgànica de llibertat sindical referent a empreses de més de 250 treballadors es considera aplicable per a les empreses de més de 100 treballadors.

En el supòsit d'empreses de més de 75 treballadors, els sindicats que tinguin la representació sindical a què fa referència la llei orgànica esmentada, pot nomenar un delegat sindical, que gaudeixi dels drets i garanties que la Llei orgànica indica.

Els delegats sindicals tenen les competències, garanties i funcions reconegudes en les lleis o normes que les desenvolupin.

2. El delegat sindical ha de ser el treballador que es designi d'acord amb els estatuts del sindicat o central a qui representa, i tindrà reconegudes les funcions següents:

Recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense perjudicar l'activitat normal de l'empresa.

Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i dels seus afiliats, en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o central sindical i la Direcció de l'empresa.

Assistir a les reunions del Comitè d'empresa del centre de treball i Comitè de seguretat i higiene en el treball amb veu i sense vot.

Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'empresa, comportant les mateixes garanties reconegudes per la Llei i el present Conveni als membres del Comitè d'empresa, i comprometre's a guardar secret professional en totes aquelles matèries en què sigui procedent.

Ha de ser informat i escoltat per la Direcció de l'empresa en el tractament de problemes de caràcter col·lectiu que afectin, en general, als treballadors del seu centre de treball, i particularment als afiliats al seu sindicat que treballin en el centre dit.

El delegat sindical ha d'ajustar les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies, i en qualsevol cas la seva conducta a la normativa vigent.

3. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tenen dret a fer servir un local adequat, en què puguin desenvolupar les seves activitats, en aquells centres de treball que s'estableixi en els convenis d'àmbit inferior.

Participar en les negociacions dels convenis col·lectius: Als delegats sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, se'ls reconeix permisos retribuïts per aquestes per tal de facilitar-los la seva tasca com a negociadors i durant el transcurs de l'abans esmentada negociació, sempre que l'empresa estigui afectada directament pel Conveni col·lectiu de que es tracti.

Reunir-se, fora de les hores de feina i sense alterar l'activitat normal de l'empresa, amb els treballadors d'aquests afiliats al seu sindicat.

Inserir comunicats en els taulers d'anuncis, previst amb aquest objecte, que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors del centre.

Els delegats sindicals, tret que formin part del Comitè d'empresa, disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en iguals termes i contingut que els que es preveuen en aquest Conveni.

Títol III

Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

Article 60. Preàmbul

Les parts signants del present Conveni consideren necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu.

Caldrà sotmetre els procediments voluntaris de solució de conflictes aquelles controvèrsies o disputes laborals que comprenguin una pluralitat de treballadors, o en les que la interpretació, objecte de divergència, afecti als interessos col·lectius. Així mateix, tenen caràcter de conflictes col·lectius els que tot i que els promogui un treballador individual, la seva solució sigui extensible o generalitzada a un grup de treballadors.

Els procediments voluntaris per a la solució de conflictes col·lectius s'han de fer a través de les associacions patronals i centrals sindicals que signen el present Conveni col·lectiu general i han d'incloure les alternatives de procediment següents:

1. Interpretació aportada en el si de la Comissió Mixta Paritària.
2. La resolució s'ha de fer d'acord amb el que preveu el Capítol 5 del títol preliminar d'aquest Conveni.
3. Mediació
4. Arbitratge

Article 61. Mediació

El procediment de mediació no ha d'estar subjecte a cap tramitació preestablerta, exceptuant la designació del mediador i la formalització de l'avenença que, si escau, abasti.

El procediment de mediació ha de ser voluntari i requereix acord de les parts, que han de fer constar documentalment el contingut de les divergències, han de designar el mediador, i també assenyalar la gestió o gestions sobre les que tractarà la seva funció. Una còpia s'ha de remetre a la Comissió Mixta Paritària.

Les parts han de fer la designació del mediador de comú acord, preferentment entre els experts que figuren inclosos a les llistes que aprovi la Comissió Mixta Paritària.

La comissió ha de comunicar el nomenament al mediador, i també tots aquells punts que calguin per al compliment de la seva feina.

Sens perjudici d'allò que s'estableix en els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts pot adreçar-se a la Comissió Mixta Paritària, sol·licitant els seus bons oficis per tal de promoure la mediació. Feta aquesta proposta, la Comissió Mixta Paritària s'adreçarà a les parts en conflicte, oferint la mediació.

Quan no n'hi hagi aquesta petició, i es donin raons fundades a tal efecte, la Comissió Mixta s'adreçarà a les parts en conflicte, i els oferirà la mediació.

Les propostes de solució que ofereixi el mediador a les parts, poden ser lliurement acceptades o refusades per aquestes. En cas d'acceptació l'avenença aconseguida té la mateixa eficàcia que el que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu.

L'acord esmentat s'ha de formalitzar per escrit i presentar còpia a l'autoritat laboral competent, als efectes i en el termini previst en l'article 90 de l'Estatut dels treballadors.

Article 62. Arbitratge

Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts en conflicte acorden, voluntàriament, encomanar a un tercer i acceptar per endavant la solució que aquest dicti sobre les seves divergències, i sotmetre's amb aquest fi i a partir d'ara a la decisió del Tribunal Laboral de Catalunya.

La resolució arbitral que en el seu cas es pugui adoptar tindrà la mateixa eficàcia que el que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu.

Article 63. Disposicions comunes de la mediació i arbitratge

Una vegada s'ha formalitzat el compromís de mediació o arbitratge precedent, les parts s'han d'abstenir d'instar qualsevol altre procediment sobre la qüestió o qüestions subjectes als mateixos.

Quan un conflicte col·lectiu estigui sotmès a arbitratge, les parts s'han d'abstenir d'anar a la vaga o tancament patronal per les causes objecte de controvèrsia mentre durin els procediments d'arbitratge.

Els costos que es produeixin en les actuacions previstes en el present Capítol s'han de pagar per les parts que instin les actuacions dites i en els termes que hi acordin.

Article 64. Clàusula de no vinculació salarial

Les empreses poden desvincular-se de l'increment econòmic i de les condicions de treball establertes en article 82.3, que es pacta en aquest Conveni durant la seva vigència, en el supòsit que, a la seva entrada en vigor, es trobin en una situació de pèrdues o qualsevol altra circumstància que pugui afectar la seva competitivitat; a fi de mantenir el nivell d'ocupació en aquest moment. Les circumstàncies s'han d'acreditar documentalment i reconegudes i constatades per l'empresa i els seus treballadors a través dels seus representants.

Per valorar aquesta situació es tindran en compte circumstàncies tals com l'insuficiència del nivell de producció i vendes i s'atendrà a les dades que resulten de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i compte de resultats. Serviran com a documents acreditatius de la situació econòmica de l'empresa, tant la declaració de l'impost de societats últim presentat com les dades contingudes als comptes anuals també els últims presentats.

El procediment d'aplicació és el següent:

1. Les empreses que estiguin en aquesta situació, comunicaran als representants dels treballadors la necessitat d'acollir-se a aquesta clàusula de no vinculació salarial, en un plac màxim d'un mes a contar de la data de publicació d'aquets conveni al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. De la mateixa manera es comunicarà a la Comissió Paritària d'aquets conveni.
2. L'empresa facilitarà la documentació en la que fonamenta aquesta circumstància al representants dels treballadors en un plac de vint dies naturals. I en el plac màxim de deu dies deuran acordar o no la procedència de l'aplicació d'aquesta clàusula.
3. Si hi ha acord l'empresa i treballadors determinaran el percentatge salarial aplicar, i si no hi ha acord al termini d'aquests deu dies, serà la Comissió Paritària la que en un termini de altres deu dies, determini la aplicació o no d'aquesta clàusula i en el seu cas, el percentatge salarial aplicar.
4. En qualsevol supòsit, la no-vinculació s'ha de reconèixer, com a màxim, durant el període de vigència del Conveni.
5. No obstant, el previst als paràgrafs anteriors s'aplicarà d'acord amb el previst al l'article 20 del IV Convenio Estatal de la Madera 2012-2013

Article 65. Increment salarial

Es pacta que l'increment salarial per al any 2012 serà per una quantitat equivalent a l'u coma cinc per cent (1'5%) sobre el salari base de les taules salarials del respectiu conveni de l' any anterior. Per a l'any 2013 es pacta un increment anual del zero com a quatre per cent (0,4%) sobre el salari base de les taules salarials de l'any 2012.

Disposició transitòria primera

Durant la vigència del present Conveni les parts signants estudiaran la conveniència d'adaptar-se en lo possible per al pròxim Conveni Provincial a les disposicions del Conveni Col·lectiu Estatal de la Fusta.

Disposició final

En lo no previst en el present Conveni, s'estarà allò que disposa l'Estatut dels treballadors.

Taula base salarial 2013 (Annex 1)

1. Sobre la taula base salarial ajustada del 2012 s'aplica un increment del 0,40%

Grup prof.	Antigua categ. profes.	Sou base any 2013	Sou mes euros	PUC any	PUC mes
Grup 1	Titulat superior	28.286,51 euros	1.826,71 euros	-	-
Grup 2	Ing. téc. i téc. med.	24.464,97 euros	1.579,92 euros	-	-
Grup 3	Cap d'administració	22.101,96 euros	1.427,32 euros	-	-
Grup 4	Encarregat	20.196,99 euros	1.304,30 euros	-	-
Grup 5	Oficial 1 administratiu	18.085,23 euros	1.167,92 euros	2.390,41 euros	154,37 euros
	Viatjant	18.085,23 euros	1.167,92 euros	1.308,62 euros	84,51 euros
	Oficial 2 administratiu	18.085,23 euros	1.167,92 euros	1.117,41 euros	72,16 euros
	Oficial De 1ª	18.085,23 euros	1.167,92 euros	-	-
	Administratiu	17.933,09 euros	1.158,10 euros	-	-
	Oficial de 2ª	17.338,91 euros	1.119,73 euros	-	-
Grup 6	Ajudant	16.689,30 euros	1.077,78 euros	-	-
	Peó especialista	16.689,30 euros	1.077,78 euros	-	-

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dissabte, 23 de novembre de 2013 - Número 270

Grup prof.	Antigua categ. profes.	Sou base any 2013	Sou mes euros	PUC any	PUC mes
	Auxiliar administratiu	16.525,92 euros	1.067,23 euros	-	-
	Telèfon. I mecan.	16.525,92 euros	1.067,23 euros	-	-
Grup 7	Peó	16.150,82 euros	1.043,00 euros	-	-
Apèndix	Aprenent 3 any	13.411,92 euros	866,13 euros	-	-
	Aspirant 2 any	10.800,08 euros	697,46 euros	-	-
	Aprenent 2 any	10.681,93 euros	689,83 euros	-	-
	Aspirant 1 any	10.666,16 euros	688,81 euros	-	-
	Aprenent 1 any	10.570,11 euros	682,61 euros	-	-

PUC = Plus unificació categories: Només pels treballadors ingressats fins el dia 19 de desembre de 2012

Pagues extra anuals = (març-16; juny-30; octubre-30; desembre-30)