

BOP GRANADA 01/07/1999

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industria de la Madera y Corcho (Código de Convenio 1800265), acordado, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresas de la Madera de Granada, y de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, presentado el día 18 de mayo de 1999 ante esta delegación provincial, y de conformidad con los artículos 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta delegación provincial.

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta delegación provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE GRANADA

Artículo 1º. Ambito territorial y funcional. El presente convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo situados en Granada y su provincia, y será de aplicación y obligado cumplimiento en las actividades de las industrias de la madera que se relacionan y detallan en el Anexo I del mismo.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ampliarse o complementarse con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en lo sucesivo figuren.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria Provincial.

Art. 2º. Ambito personal. La normativa del presente convenio será de obligada y general observación para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

Se excluye del presente convenio al personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna a la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Art. 3º. Duración y vigencia. La duración del presente convenio será de un año, hasta el 31 de

marzo de 2000, prorrogándose tácitamente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito, con una antelación mínima de tres meses respecto a su vencimiento.

El presente convenio surtirá efecto desde el día 1 de abril de 1999 al 31 de marzo de 2000, sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O.P., tras su comunicación a la autoridad laboral competente.

Art. 4º.Revisión.Por cualquiera de la organizaciones firmantes del presente convenio podrá pedirse a la otra parte la revisión del mismo por escrito y con un mínimo de seis meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia antes señalado y lo de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuestas concretas sobre los puntos y contenidos que comprendan la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Delegación Provincial de Trabajo.

En caso de no producirse denuncia del convenio, o de cualquier de sus prórrogas, se entenderá prorrogado, por un plazo no superior a un año.

El incremento económico pactado en este convenio no será objeto de revisión hasta la finalización de la vigencia del mismo.

Art. 5º.Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.Las partes pactadas forman un todo y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales presentes o futuras o cualquier otras de obligado cumplimiento que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos, tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el total presente convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Se respetan las condiciones pactadas a título personal o colectivo que sean superiores y tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Se exceptúan de la absorción global y anual previstas, las mejores que puedan ser acordadas por disposición de carácter general que serán de aplicación efectivo e incorporación a las condiciones de este convenio.

Art. 6º.Jornada laboral.La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes, con duración de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. En ningún caso el sábado será día laborable.

A los efectos de horas extraordinarias se estará a lo legalmente establecido, calculándose sobre el cociente de dividir la retribución anual, las percepciones extrasalariales entre el número de 1.787,5 para el año 1999.

Se respetará la jornada inferior al tiempo efectivo de trabajo que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, pudiera mantener alguna empresa.

A los efectos de cómputo anual se establece una jornada laboral anual de 1.802,5 horas, para el año 97. Para el año 98, 1.795 horas, para el año 99, 1.787,5 horas y para el año 2000, 1.780 horas, según lo establece en el artículo 48 del convenio estatal.

Art. 7º. Vacaciones. Los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones de los cuales al menos 21 serán laborables. Antes del día 31 de mayo de confeccionar, de común acuerdo empresa trabajador, el calendario de vacaciones.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderán salario base más antigüedad.

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

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

A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de finalización de contrato.

Art. 8º. Permisos y licencias. El trabajador, previo aviso y justificaciones, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas seguidamente:

1. Tres días por fallecimiento o enfermedad grave justificada el cónyuge, padres, hijos, abuelos o nietos, hermanos carnales; y dos días por las mismas causas para parientes hasta segundo grado de afinidad. Cuando estos supuestos sucedan a más de cien kilómetros del centro de trabajo, el permiso será de cinco días. En ningún caso podrá sancionar la empresa al trabajador después del período de licencia cuando el mismo justifique la causa que haya producido el retraso.
2. Cuatro días naturales por nacimiento de un hijo, que serán los consecutivos o inmediatos al del parto.
3. La licencia por matrimonio será de dieciocho días naturales.
4. Un día por traslado del domicilio habitual del trabajador.
5. Por lactancia hasta los nueve meses de un hijo, se tendrá derecho a la ausencia de una hora o dos fracciones de media hora en el centro de trabajo o la reducción de la jornada laboral en media hora.

6. El día natural por matrimonio de un hijo.

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

Art. 9º.Fiestas.Para las fiestas laborales se estará a lo establecido para del ámbito nacional, autonómico y local, teniendo todas ellas el carácter de absolutas abonables y no recuperables.

En las fiestas locales, el trabajador disfrutará los días de fiesta que corresponden al municipio donde radique el centro de trabajo (y no los del municipio de su domicilio), salvo pacto en contrario empresa-trabajador.

El día 3 de mayo (fiesta de la Cruz), se realizará en las empresas jornada continuada de seis horas, y del 24 de diciembre se considerará festivo.

En Granada capital, será festivo (y no recuperable) el viernes posterior a la festividad del Corpus Christi.

En el resto de la provincia, por mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrá trasladarse dicha fecha al día siguiente de la fiesta local respectiva, que igualmente tendrá el carácter de no recuperable.

El día 19 de marzo, día de San José, será considerado festivo, abonable y no recuperable, aunque en el calendario promulgado por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía lo declare día laboral. No siendo permutable por otro día, caso de que San José fuera declarado definitivamente como festivo oficialmente.

Art. 10º.Contratación.Los trabajadores, en ocasión de su contratación, estarán facultados para recabar el asesoramiento jurídico y sindical que estimen oportunos.

Una vez firmado el contrato, las empresas deberán darlo al Comité de Empresa o a los trabajadores que lo representen en la empresa.

En cuanto a la contratación por tiempo determinado de seis meses, dichos contratos tendrán una duración mínima de ciento ochenta y cinco días a efectos de prestaciones de servicios y cotización a la Seguridad Social.

Los contratos de trabajo serán visados por las oficinas de empleo en el plazo de diez días hábiles a contar desde la fecha de contratación, por triplicado ejemplar.

La citada oficina devolverá por correo certificado, al domicilio del trabajador, copia correspondiente al mismo.

Otro tipo de contrato que no se ajuste al aquí establecido, o a lo dispuesto en la ordenanza laboral o legislación vigente sea considerado de tiempo indeterminado.

Con respecto a la contratación de trabajadores, ambas partes se comprometen a buscar la fórmula necesaria para garantizar tanto los derechos de los trabajadores como de los

empresarios.

Art. 11º. Garantías de las condiciones laborales. Las empresas tienen la obligación de entregar a los trabajadores antes de 10 días, contados desde el día de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el I.N.S.S.

Cuando el trabajador cause baja en la empresa, ésta, sea cual fuere el motivo de la baja, queda obligada a entregar, junto con la fotocopia del parte de baja diligenciada por el I.N.S.S., un certificado en el que se haga constar los días por él cotizados con la cuantía de las bases establecidos antes de los seis días siguientes a la fecha de la baja.

Art. 12º. Preavisos y ceses. El cese de los trabajadores por terminación de contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días de antelación. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario, establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo una modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio, iguales o inferiores a 6 meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubieren superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación de 15 días.

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

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

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

Art. 13º. Finiquito. Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador serán por escrito y en impreso modelo anexo al presente convenio ante la presencia del Comité de Empresa y, en su defecto, ante un representante del trabajador designado por éste, salvo renuncia expresa ante el propio representante.

De no ajustarse el citado modelo y condiciones, el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Una copia del recibo de liquidación se entregará al trabajador con 5 días de antelación a la fecha de terminación de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

Los modelos de finiquito serán previamente visados por las oficinas de empleo, quienes consignarán la fecha cumplimentando la diligencia obrante al pie del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador.

Los ejemplares que se someten a visado no deberán estar cumplimentados en cuanto a los datos económicos de la liquidación, sino que se limitarán a consignar el nombre de la empresa del trabajador.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los 30 días naturales siguientes al visado. De no ajustarse a lo regulado en el presente artículo, no tendrá carácter liberatorio.

Art. 14º. Ropa de trabajo. La empresa se obliga a entregar al trabajador dos unidades al año de monos o buzos de trabajo, debiendo hacer la entrega simultáneamente al objeto de que el trabajador tenga cada semana uno al uso y el otro en su domicilio para su limpieza.

En trabajos que impliquen un mayor deterioro de la ropa de trabajo, a que no hace mención en el párrafo anterior, la empresa deberá suministrar un mandil de protección, quedando el trabajador obligado al uso.

De no recibir el trabajador este mandil, la empresa se obliga a la entrega de otra unidad de mono o buzo, previa presentación por trabajador del deteriorado.

Art. 15º. Trabajos de superior e inferior categoría. La empresa podrá, en casos eventuales, disponer que el personal pueda ocuparse de trabajos de categoría distinta a la de la especialidad de la categoría en que estuviese contratados, siempre que las necesidades de las mismas lo exigieran y siempre que estas actividades fueran dentro del ámbito de las respectivas empresas y sin que resulte perjudicado económicamente o con menoscabo de su dignidad profesional.

Será ascendido a superior categoría del trabajador que desempeñe funciones superiores por un plazo máximo de dos meses y siempre que esté en posesión de conocimientos suficientes de todo lo exigido para desempeño de categoría superior, de conformidad con la definición y requisitos que se contienen para cada categoría en la ordenanza laboral del sector y normas superiores.

Mientras desempeña en estas condiciones una plaza de categoría superior, percibirá el salario correspondiente a dicha categoría, hasta tanto se reintegre a su antiguo puesto de trabajo, momento en el que volverá a percibir la retribución correspondiente a su categoría real.

Art. 16º. Salud laboral. En cuanto a la salud laboral en el trabajo, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en la materia y muy especialmente a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de noviembre).

Art. 17º. Salario base. Se entiende por salario base la parte de retribuciones del trabajador por unidad de tiempo, de atender a circunstancias personales, de nuestro puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La liquidación del pago del salario se hará documentalmente, mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos identificación, según O.M. 27-12-94 y los conceptos devengados por el trabajador

debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador y, con su autorización, su representante, tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

El salario base para cada una de las categorías profesionales será el que se especifica en la tabla de retribuciones que se adjunta al presente convenio.

Art. 18°. Plus de transporte. En concepto de plus de transporte las empresas abonarán a sus trabajadores, por cada jornada laboral efectivamente trabajada, la cantidad de 1.192 ptas. a los mayores de 18 años, y 528 ptas. a los menores de 18 años.

Estas cantidades se abonarán en los supuestos de ausencias justificadas por el trabajador.

Art. 19°. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen tres gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano, paga de navidad y paga de San José, que serán abonadas respectivamente antes del 30 junio y 20 de diciembre, y con anterioridad al 19 de marzo. Las dos primeras se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base, y la de San José se devengará en cómputo anual.

El devengo de las pagas será:

- - Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- - Paga de navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- - Paga de San José: del 1 de marzo al 28 de febrero.

Se abonarán a razón de salario base más antigüedad.

Al personal que 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.

Art. 20°. Antigüedad. Los quinquenios que por antigüedad correspondiente afectados por este convenio, se calcularán sobre el salario base que figuran en la tabla salarial al tipo de 5% para cada quinquenio.

Art. 21°. Dietas. La dieta es un concepto de devengo 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.

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

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 trabajado.

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

El importe de la dieta completa será de 4.492 ptas.; y de la media dieta de 2.247 ptas.

Art. 22º. Jubilación. Las empresas abonarán a los trabajadores que se jubilen y tengan más de diez años al servicio de la misma y menos de 25 en concepto de constancia en el trabajo, dos mensualidades de salarios vigentes en dicho momento. Si la jubilación se produce con más de 25 años de servicio en la empresa, el premio de constancia será de tres mensualidades de los salarios vigentes.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el R.D. 1.194/85, de 17 julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactarán en el presente convenio que de cualquier modo la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

La duración del contrato de interinidad referido en el segundo párrafo de este artículo sería desde la fecha que causara baja el trabajador jubilado hasta el día en que dicho empleado cumpliera 65 años.

Art. 23º. Indemnización por invalidez o muerte. Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales la suscripción de una póliza de seguros para todos los trabajadores de su empresa. Dicho seguro cubrirá los riesgos de un millón quinientas mil pesetas, para los casos de muerte por accidente laboral o enfermedad progresiva y gran invalidez, y de un millón quinientas mil pesetas para los casos de invalidez total o invalidez absoluta, así como por muerte que no sea producida por accidente laboral o enfermedad profesional.

Quedan eximidas las empresas de responsabilidad frente a los empleados en casos de nueva contratación hasta tanto no se reciban en las empresas las correspondientes pólizas aceptadas por las compañías aseguradoras, siempre que las empresas hubieran cumplido con el requisito previo de solicitar la póliza en el plazo de siete días a partir de la fecha de contratación y hubiesen entregado en el mismo plazo fotocopia de dicha solicitud, empleando en el caso de que el nuevo empleado fuese rechazado por las compañías de seguros, los empresarios abonarán a los trabajadores excluidos de la póliza el doble del valor de la prima media aritmética que corresponda por una plantilla.

En caso de empresas con trabajador único el valor de la referida prima lo decidirá la Comisión Paritaria, previo informe de varias compañías de seguros.

Art. 24º. Enfermedad o accidente. Las empresas abonarán a su personal dado la baja por accidente laboral o extralaboral, enfermedad profesional o enfermedad común, la diferencia existente entre la percepción económica que reciban de las respectivas entidades gestoras y el salario base del convenio más antigüedad, desde el primer día.

Art. 25º. Plus de distancia. Se tendrá derecho a percibir un plus de distancia en los casos de centro de trabajo situado a más de 12 kilómetros desde Puerta Real, para Granada capital, o centro urbano de la localidad respectiva en los demás casos, cuando el trabajador tenga que utilizar el vehículo de su propiedad para servicios o trabajos encomendados por la empresa.

La cantidad a percibir por este concepto se calculará a razón de 26 ptas. cada kilómetro recorrido que exceda de dichos 12 km, sin que sea obstáculo a su percepción el que el trabajador haya sido contratado en ese mismo centro. Dicho plus no se devengará en los casos en que la empresa facilite los medios de transporte.

Art. 26º. Asimilación de categorías. Si entre las categorías que se mencionan en la tabla de retribuciones se hubieran omitido o bien en alguna empresa existiesen categorías mal especificadas en la remuneración señalada, se procederá a asignarle la retribución fijada por la categoría más similar, entendiéndose para cualquier duda que suscite esta asimilación la solución que sobre la misma dicte la autoridad laboral.

Art. 27º. Interpretación del convenio, comisión paritaria de interpretación y control del cumplimiento del convenio. Para la interpretación del presente convenio y sin perjuicio de las atribuciones que al respecto correspondan a la jurisdicción que al respecto correspondan a la jurisdicción competente, se crea una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia de su cumplimiento, así como todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas, dejando a salvo la competencia de la jurisdicción laboral.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis vocales o representantes de los trabajadores y seis de las organizaciones empresariales, designados respectivamente por las centrales sindicales y asociaciones intervinientes en la firma del convenio.

Quedará constituida dicha comisión en el plazo de 30 días siguientes a la firma de este convenio.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales firmantes y otra de las asociaciones empresariales. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad de las partes y aquéllos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma de haya sido interpretada.

Sus funciones son las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos en su texto y anexos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y especial en orden al control de los contratos

y finiquitos. Se acuerda mantener reuniones periódicas para buscar soluciones eficaces para el cumplimiento de las fórmulas idóneas a dichos finiquitos.

- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Denunciar el cumplimiento del convenio.
- f) Cuantas otras actividades o cuestiones se le atribuyan o tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.
- g) Subsanan posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta, no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la ley, en la forma y alcance regulado en ella.

Igualmente tendrá entre sus competencias el seguimiento, control y mantenimiento del empleo en el ámbito del convenio.

Una vez planteada la cuestión objeto de la actuación de la comisión ante la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, la misma convocará a los integrantes de la comisión negociadora con una antelación mínima de 48 horas, salvo las cuestiones de extrema urgencia, fijando el lugar y hora de la reunión de la comisión.

Cada organización empresarial o sindicato firmantes del convenio y cuyos representantes integren la Comisión Paritaria podrá ser asistida en las reuniones de la misma por un letrado o asesor sindical. Igualmente, a las reuniones asistirá, salvo acuerdo de las partes, un representante de la Delegación Provincial de Trabajo de Andalucía, quien fijará, en defecto de acuerdo de las partes, al finalizar cada reunión, la fecha, hora y lugar de la siguiente reunión.

Art. 28º. Comités de empresa, delegados de personal. El Comité de Empresa y delegados de personal gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicios de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Compete a los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal los siguientes derechos y facultades.

- a) Recibir información sobre la situación económica sectorial y de la propia empresa; al menos anualmente se le suministrará el balance de pérdidas y ganancias.
- b) Ser informados previamente sobre expedientes de reestructuración de plantilla o cierres totales o parciales, modificación de jornada, movimientos de plantilla y en general sobre cuantas medidas de carácter colectivo puedan afectar a la misma.
- c) Ejercitar las funciones de vigilancia y control en materia de seguridad e higiene en el trabajo y en el cumplimiento por la empresa de la normativa laboral en general.
- d) Ejercitar en la legitimación procesal que al efecto se le reconoce por la empresa las acciones administrativas y judiciales el ámbito de su competencia.
- e) Evocar y dirigir en los términos legales las reuniones y asambleas de personal.
- f) Además de las garantías legales que se extenderán a los dos años siguientes a su cese en el cargo, dispondrá de las facultades oportunas para sin perturbación del normal proceso productivo, llevar a cabo actividades, de información directa a los trabajadores y comunicación con los mismos incluso dentro de la jornada laboral.

Las secciones sindicales se podrán constituir de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 29°. Elecciones sindicales. Candidatos. Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal y como se prevé en la Sección Segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30°. Crédito horario. Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal dispondrán para sus actividades sindicales, con los términos legales establecidos, de un crédito horario de hasta veintisiete horas mensuales retribuidas, de las de su jornada de trabajo. Su retribución se basará en el promedio de la mensualidad de que se trate. Dentro de dicho crédito horario se computarán las horas consumidas en asistencia a cursos de formación organizados por centros sindicales y otras entidades. No entrarán en el mencionado cómputo los tiempos consumidos con ocasión de las negociaciones colectivas, para las que dispondrán de las horas al efecto necesarias.

Art. 31°. Derecho de reunión. Los trabajadores de una empresa o centro tienen derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por los delegados de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla en la empresa. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordada con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebran fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, persona que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Art. 32°. Excedencias sindicales. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras se encuentran en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitaran, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores los afectados por el término de excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzcan en su plantilla de pertenencias, salvo individual en contrario.

Con respecto a lo establecido en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la antigüedad necesaria para poder ser Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, dicha antigüedad queda fijada en tres meses.

Art. 33°. Pago diferencias salariales del convenio. El pago por la empresa a sus trabajadores de las diferencias económicas a que de lugar la retroactividad del presente convenio será hecho efectivo antes de los quince días siguientes a la fecha de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio estatal.

Art. 34°.Cláusula de descuelgue.De conformidad con lo establecido en el artículo 85, núm. 2, apartado D, del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue:

Aquellas empresas a la que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrían pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, solicitará autorización a la Comisión Paritaria del convenio acreditando documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamente su petición.

La Comisión Mixta se reunirá necesariamente dentro de los 10 días siguientes a la petición formulada, pudiendo ir a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda. Dicha decisión será notificada dentro de los 5 días siguientes a la reunión y será irrecurrible.

Art. 35°.Garantías para el trabajador.Si el consentimiento del trabajador, no podrá realizarse registro sobre su persona ni en las taquillas, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la L.E.Cr.

Art. 36°.Productividad.Las empresas y sus trabajadores, llevarán a cabo ante cuantos organismos sean precisos las medidas que de mutuo acuerdo permitan el mantenimiento e incremento de la productividad.

ANEXO I **Tabla salarial**

CONVENIO MADERA 1-4-99 AL 31-3-00

	Sueldo base	Plus de transporte
Carpintería de taller		
Encargado	3.890	1.192
Jefe de Sección	3.685	1.192
Oficial Primera	3.582	1.192
Oficial Segunda	3.411	1.192

Ayudante	3.320	1.192
Aprendiz 1 año	2.143	528
Ebanistería y tapicería		
Encargado	3.810	1.192
Jefe de Sección	3.677	1.192
Oficial Primera	3.618	1.192
Oficial Segunda	3.465	1.192
Ayudante	3.321	1.192
Serrería y carpintería mecánica		
Encargado	3.810	1.192
Jefe de Sección	3.784	1.192
Aserrador y Galería Primera	3.732	1.192
Aserrador y Sierra Circular	3.424	1.192
Mecánico Afilador	3.687	1.192
Ayudante Afilador	3.321	1.192
Tupista Primero	3.784	1.192
Tupista Segundo	3.465	1.192
Labrador y Regruesador	3.359	1.192

Ayudante Máquinas	3.321	1.192
Peón Especializado	3.286	1.192
Peón	3.186	1.192
Pinche 16-18 años	2.143	528
Almacenista de madera		
Jefe de Sección	3.549	1.192
Peón especializado	3.286	1.192
Peón	3.186	1.192
Fabricante de envases		
Encargado	3.810	1.192
Jefe de Sección	3.784	1.192
Serrador Primero	3.731	1.192
Serrador Segundo	3.465	1.192
Mecánico Afilador	3.687	1.192
Pinche 16-18 años	2.143	528
Clavadora de Máquinas	3.472	1.192
Oficial Primera	3.509	1.192
Oficial Segunda	3.359	1.192

Peón	3.186	1.192
Sillería de enea		
Oficial Primera	3.373	1.192
Ayudante	3.261	1.192
Aprendices todos grupos		
Aprendiz de primer año	2.106	528
Aprendiz de segundo año	2.290	528
Personal subalterno		
Capataz especializado	3.377	1.192
Guardia, vigilante, portero	3.281	1.192
Listeros, capataz de peones, pesador, basculante y ordenanza	3.216	1.192
Personal administrativo		
Jefe de Oficinas	135.063	1.192
Oficial Primera	115.328	1.192
Oficial Segunda	101.827	1.192
Oficial Telefonista	96.499	1.192
Aspirante menor 18 años	66.658	1.192

Botones de 16 años	63.648	528
Botones de 17 años	68.608	528

1/2 dieta: 2.247 ptas./día.

Dieta: 4.492 ptas./día.

Kilometraje, plus de distancia y desplazamiento vehículo propio: 26 ptas./kilómetro.

MODELO DE FINIQUITO

D., con domicilio en, que ha trabajado en la empresa, desde, hasta, con la categoría de (...) pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del siguiente recibo finiquito queda extinguida la relación laboral y económica con la citada entidad, sin tener nada que reclamar por ningún concepto.

...., a de de 199.....

Este recibo finiquito se ha firmado ante D., representante de los trabajadores.

Diligencia de la Oficina de Empleo.

En cumplimiento de lo acordado en el artículo decimotercero del presente convenio colectivo, se hace constar que el presente documento de finiquito no contiene en el día de hoy firma alguna del trabajador.

En ..., a... de ... de 199....

(firma y sello del visado).

Recibí. El trabajador,

ANEXO

A partir del 1 de abril del año 2000 la cobertura de la póliza de seguros regulada en el artículo 23 se incrementará a 1.600.000 pesetas.