



CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LA INDUSTRIA DE LA MADERA DE ÁLAVA 2001-2003

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente Convenio siempre que el de la provincia de donde proceda sea de condiciones inferiores.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afectará a la totalidad de los Centros de trabajo que se dediquen a las actividades industriales definidas e incluidas en el ANEXO 1 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera, de 22 de abril de 1996.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio comenzará a regir el día 1 de enero de 2001 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2003, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Las partes contratantes expresan que el inicio de las deliberaciones del próximo Convenio, den comienzo en los primeros días de noviembre del año 2003, comprometiéndose la parte social a entregar, con un mes de antelación al inicio de dichas deliberaciones, la composición de su comisión negociadora y propuesta de Convenio.

ARTÍCULO 4º.- SALARIOS

Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicará a su personal para el año 2001 un incremento salarial del 5%, que se especifica en la tabla salarial anexa.

Para el año 2002, las partes acuerdan incrementar los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más un 0,75%. En cualquier caso se garantiza un incremento salarial equivalente al I.P.C. real del año 2002 más 0,75%, efectuándose, caso de ser necesario, la oportuna revisión salarial una vez conocido el dato oficial del I.P.C. 2002.

Para el año 2003, las partes acuerda incrementar los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más un 0,75%. En cualquier caso se garantiza un incremento salarial equivalente al I.P.C. real del año 2003 más 0,75%, efectuándose, caso de ser necesario, la oportuna revisión salarial una vez conocido el dato oficial del I.P.C. de 2003.

Los incrementos salariales pactados para los años 2001, 2002 y 2003 se aplicarán sobre los conceptos retributivos: Salario base.- Plus Convenio.- y Plus Extrasalarial.

No serán de aplicación dichos aumentos para el concepto "Antigüedad Consolidada" que permanece invariable y no sufrirá modificación alguna.

Asimismo se garantiza para los años 2001, 2002 y 2003 un salario anual a cada trabajador, equivalente a multiplicar el salario base del Convenio por 440 días en las categorías con salario día, y por 14,5 meses en el caso de personal con salario mes, incrementada dicha cifra con la resultante de multiplicar el plus de convenio por 300 días y el plus extrasalarial por 1.771, 1.762, 1.753 horas, en situación de normalidad.

El montante anual así obtenido para cada categoría, se entenderá referido a todos los años 2001, 2002 y 2003, cualquiera que sea la jornada máxima legal en cada momento.

ARTÍCULO 5º.- DOMINGOS Y FESTIVOS

Su importe se calculará sobre el salario base del Convenio incrementado con la "Antigüedad Consolidada".

ARTÍCULO 6º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Aquellos trabajadores que tuvieran generados a fecha 31 del 12 de 1996 derechos y cuantías en concepto de Antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal como concepto de "Antigüedad Consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 7º.- PLUS CONVENIO

El complemento llamado plus de convenio, se devengará por día efectivamente trabajado, incluidos todos los sábados que no coincidan con fiesta oficial; su cuantía será la señalada en la tabla salarial anexa a que hace referencia el artículo 4º.

ARTÍCULO 8º.- PLUS EXTRASALARIAL

Se establece un plus extrasalarial que se devengará por hora trabajada en jornada ordinaria y en la cuantía también

señalada para cada categoría profesional, en la tabla salarial anexa.

El Plus Extrasalarial corresponde a los conceptos previstos en el apartado 2) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, gastos de locomoción individual y limpieza de la ropa de trabajo, bastando con la concurrencia de alguno de estos conceptos para que haya lugar a devengar el citado plus.

ARTÍCULO 9º.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS

Las gratificaciones reglamentarias de Julio y Diciembre, consistirán en 30 días de salario para todo el personal, sobre el salario base del convenio incrementado con la "antigüedad consolidada". Ambas serán abonadas dentro de los primeros veinte días del mes correspondiente. En el Anexo figuran las cantidades que corresponden a estas dos pagas.

ARTÍCULO 10º.- GRATIFICACIÓN DE SAN JOSÉ

La gratificación extraordinaria de San José, consistirá en 15 días de salario base convenio más la "antigüedad consolidada". En el Anexo figuran las cantidades que corresponden a esta paga.

Esta fiesta será considerada como día no laborable a todos los efectos, cualquiera que sea el tratamiento que tuviera en el calendario oficial de fiestas, promulgado por la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 11º.- PERÍODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- A) Técnicos y Titulados superior - 6 meses.
- B) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado - 2 meses.
- C) Personal de oficio y Auxiliar Administrativo - 1 mes.
- D) Resto de personal - 20 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

ARTÍCULO 12º.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En tal supuesto, estos contratos podrán celebrarse por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización igual a la retribución de 12 días por año de servicio, o proporcional al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 13º.- CONTRATO EN PRÁCTICAS

Las empresas del ámbito del presente Convenio, podrán contratar a trabajadores para que presten sus servicios con contrato en prácticas, siendo la finalidad del mismo, la de facilitar la obtención de la práctica adecuada a nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Los trabajadores contratados en prácticas tienen que tener alguna de las siguientes titulaciones:

- Licenciado o diplomado universitario.
- Formación profesional reglada de grado medio o superior.
- Otras titulaciones oficiales reconocidas equivalentes a las anteriores.

No haber transcurrido más de cuatro años desde la obtención del título o desde la convalidación de estudios, de haber obtenido la titulación en el extranjero.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses, no pudiendo exceder en ningún caso el período de dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato de los dos años. El período de prueba es de un mes para los titulados de grado medio y de dos meses para los titulados de grado superior.

El salario de los trabajadores contratados según lo previsto en este artículo, no podrá ser inferior al 70% o al 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente y las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.

ARTÍCULO 14º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se entiende contrato a tiempo parcial cuando el trabajador preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

Asimismo se reconoce que las empresas y trabajadores podrán concertar contratos para la prestación de servicios

inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.

ARTÍCULO 15°.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

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

A) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

C) Trabajo de rematante, aserradores o industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 23° del presente Convenio.

ARTÍCULO 16°.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

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

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

La edad del trabajador, con un contrato de estas características no podrán ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

A) La duración máxima será de 3 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

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

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretará en el contrato las horas y días dedicadas a la formación. Asimismo se especificará el centro formativo en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

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

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

D) El salario a percibir por el trabajador será el 75%, 85% y 95%, del salario del Ayudante, cuando se refiera a personal de fábrica o taller, y cuando se trate de personal administrativo, la referencia para la aplicación de los porcentajes citados anteriormente, serán tomadas de la categoría del Auxiliar, durante el primero, segundo o tercer año del contrato, respectivamente, según consta en la tabla salarial del presente convenio.

En el caso de cese en la Empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

ARTÍCULO 17°.- VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales. El abono de las mismas se hará en razón de: salario base del convenio más la "antigüedad consolidada" incrementado con lo que hubiera correspondido percibir por el concepto de plus de convenio, de haberse trabajado dichos días de vacaciones.

Si la cifra resultante de la suma de los conceptos anteriores fuese inferior a la media del salario real obtenido durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se pagarán a razón de este último promedio.

Las empresas confeccionarán dentro del primer trimestre de cada año el calendario laboral anual. En dicho calendario se especificará la fecha de inicio de las vacaciones retribuidas, que serán preferentemente en los meses de junio, julio o agosto. Caso de que por necesidades de producción o por cualquier otra causa, la empresa intentara modificar la fecha de iniciación de las vacaciones, deberá notificarlo a los representantes sindicales con una antelación mínima de 20 días. Si los trabajadores no estuvieran conformes con dicha modificación, reclamarán ante la comisión paritaria del convenio y, contra el acuerdo de ésta, podrán recurrir al Juzgado de lo Social.

Aquellos trabajadores que se encontraran en situación de I.T., por accidente de trabajo, considerado este a través de certificación médica el carácter grave o que la I.T. tenga causa en enfermedad común o accidente no laboral con diagnóstico médico grave que requiera hospitalización, y esto suceda antes del comienzo de las vacaciones y coincida la I.T. en todo o en parte con el período vacacional, este tiempo no se entenderá como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho al disfrute de todo el período de vacaciones establecidas en este Convenio, a partir de que se produzca el alta de la situación de I.T.

En todo caso el disfrute de las vacaciones habrá de realizarse dentro del año natural o iniciarse antes del 31 de diciembre.

ARTÍCULO 18º.- JORNADA LABORAL

Para el año 2001, se fija la jornada anual en 1.771 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

Para el año 2002, se fija la jornada anual en 1.762 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

Para el año 2003, se fija la jornada anual en 1.753 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

Caso de que el Gobierno estableciera una jornada inferior a la pactada, con carácter general, se estará a lo que determine.

Los empresarios y trabajadores podrán concertar, a nivel de empresa, el disfrute entero de los sábados, redistribuyéndose la jornada en el resto de los días de la semana. Las discrepancias se someterán a lo que dispongan los órganos competentes en la materia.

Las empresas tienen la obligación de confeccionar los calendarios de trabajo anuales y exponerlos en lugar visible en el centro de trabajo, dentro del primer trimestre de cada año.

Sobre el calendario acordado, la dirección de la empresa podrá por exigencias de la producción, causas técnicas o bien organizativas, aumentar o disminuir el número de horas correspondiente a cada día de trabajo con un tope máximo de 9 horas diarias.

El máximo de horas anuales a modificar no superará las 20.

La dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados, al Comité de Empresa o Delegados de Personal la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana, indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere las pactadas en el Convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberán efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales, y de común acuerdo entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 19º.- BAJA POR ENFERMEDAD

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa garantizará al trabajador el 100% del salario pactado en el Convenio a partir del 21 día de la baja.

ARTÍCULO 20º.- PRESTACIÓN POR ACCIDENTE

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa garantizará al trabajador el 100% de las retribuciones pactadas en el Convenio durante el plazo máximo de ocho meses.

ARTÍCULO 21º.- PLUSES ESPECIALES

En aquellas actividades que se aprecie la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal que desempeñe dichos puestos de trabajo, un plus de 20, 25 o 30% sobre salario base del convenio, según que existan uno o concurren dos o tres, respectivamente.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán un incremento de un 25% sobre el salario base del convenio. Se exceptúan de la percepción de este plus aquellos trabajos que para su propia naturaleza sean nocturnos.

ARTÍCULO 22º.- LICENCIAS Y PERMISOS

Todo el personal que contraiga matrimonio en cualquier fecha del año, tendrá derecho al disfrute de veinte días naturales de licencia, retribuida a razón de salario base convenio, "antigüedad consolidada" y plus convenio.

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido en función de salario base y plus convenio, por las siguientes causas:

Alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, naturales o políticos, abuelos, nietos, hermanos naturales o políticos: tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad. Cuando dicho desplazamiento supere los 400 Km., esta licencia se verá incrementada en un día más.

Se entenderá por enfermedad grave la que precise ingreso en la Clínica.

Se entenderá por operación o intervención quirúrgica grave la que se practique con anestesia total.

Caso de que el parto de la esposa se produjera en viernes, se concederá un día más de permiso.

- Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.
- Por matrimonio de padres, hijos o hermanos naturales o políticos: un día.
- Durante un día, por traslado de su domicilio habitual. Caso de que el traslado se efectúe a localidad de diferente provincia, el permiso sería de dos días.

ARTÍCULO 23º.- OBLIGATORIEDAD DE PREAVISO

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato, habrá de ponerlo en conocimiento de la empresa con una semana de antelación. Caso de no hacerlo así, en la liquidación, la semana anterior al cese voluntario se abonará exclusivamente con el salario base del presente Convenio.

La empresa, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a seis meses está obligada a notificar al trabajador la terminación del contrato y de la relación laboral con una antelación de 15 días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono a favor del trabajador del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

ARTÍCULO 24º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno comarcales, provinciales o nacionales de una Central Sindical, tendrán derecho a excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reintegro será automático y, el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

ARTÍCULO 25º.- NOTIFICACIÓN EN CASO DE SANCIÓN

Las empresas notificarán al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, en su caso, con una antelación mínima de 48 horas, las sanciones de despido que vayan a producirse.

Cuando un trabajador ostente cargo de representación oficial, miembro del comité de empresa o delegado de personal, será preceptiva la apertura previa de expediente contradictorio en el supuesto de sancione por faltas graves o muy graves. En el expediente serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

ARTÍCULO 26º.- SECCIONES SINDICALES Y SUS DELEGADOS

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales en aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen más de 25 trabajadores de plantilla, cuando cuenten en ella con un mínimo de afiliación que represente al menos el 20% de la plantilla.

Al frente de la sección sindical habrá un Delegado, trabajador de la empresa, que dispondrá como máximo de 16 horas que serán retribuidas por todos los conceptos, para desempeñar funciones dentro del centro de trabajo, durante la jornada laboral. Caso de coincidir el cargo de Delegado con otro electivo de representación sindical, el disfrute de las horas mencionadas se absorberá dentro de las señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados utilizarán las dieciséis horas, sin detrimento del proceso productivo y sin menoscabo de la organización del trabajo, poniéndolo siempre previamente en conocimiento del empresario.

ARTÍCULO 27º.- FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Los Vocales del Comité, Delegados de Personal de Secciones Sindicales, tendrán entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Utilizar todos un tablón de anuncios para fijar comunicaciones e información de exclusivo contenido sindical o de interés laboral. Dichas comunicaciones e informes irán siempre firmados.

b) A que les sea facilitado un local adecuado a las posibilidades de la empresa, para la celebración de reuniones cuando aquélla cuente con más de 25 trabajadores fijos de plantilla.

c) Los Comités de Empresa tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y muy concretamente, serán informados en materia de: clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo e implantación de primas, destajos, tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo.

d) A reunirse todos con la Dirección, al menos una vez al semestre, para intercambiar información sobre la situación y marcha general de la empresa.

ARTÍCULO 28º.- ASAMBLEAS

Las empresas con más de 25 trabajadores de plantilla autorizarán la celebración de asambleas en sus centros de trabajo, con las siguientes condiciones:

- 1º.- Que se celebren fuera de las horas de trabajo.
- 2º.- Que sean convocadas por el Comité o Delegado de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.
- 3º.- Que sean para toda la plantilla.
- 4º.- Que se notifique su celebración con una antelación mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 29º.- FINIQUITOS

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito, se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores cuando el finiquitado así lo solicite., facilitándole la empresa al trabajador una copia con una semana de antelación al cese.

ARTÍCULO 30º.- GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Las empresas concederán una gratificación de 30 días del salario real a todos los trabajadores, en el momento de jubilarse.

Las Empresas y trabajadores podrán, mediante pacto individual, acogerse al sistema de jubilación a los 64 años con el 100% de las prestaciones, en los términos establecidos en el Real Decreto 1.194/85 de 17 de Julio, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del subsidio de desempleo.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre sustitución y renovación de la plantilla suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales U.G.T., E.L.A., CC.OO. y L.A.B. con fecha 15 de Enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución.

ARTÍCULO 31º.- DIETAS

El importe de la dieta completa será de 4.913,- Ptas. (29,53 Euros), y de 2.141,- Ptas. (12,87 Euros) el de la media dieta, para todas las categorías. Cuando el trabajador, cumpliendo órdenes del empresario, haya de efectuar desplazamiento en su propio coche, se le abonará a razón de 45,- Ptas. (0,27 Euros) Km. recorrido.

Para los años 2002 y 2003, las cantidades indicadas anteriormente, en concepto de dietas y kilometraje, se incrementarán en el mismo porcentaje que afecte a la tabla salarial.

ARTÍCULO 32º.- ROPA DE TRABAJO

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, se les dará dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado, al año. El primero a los quince días de su ingreso en la empresa, y el segundo a los seis meses del anterior, y así sucesivamente.

ARTÍCULO 33º.- UTILLAJE

Las empresas se comprometen a proporcionar a los trabajadores, todos los útiles y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

ARTÍCULO 34º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Al ser considerados mínimos los salarios y demás condiciones contenidas en este Convenio, se respetarán las que sean más beneficiosas y que viniesen disfrutando el personal afectado.

ARTÍCULO 35º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos, absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

ARTÍCULO 36º.- ECONOMATO

Las empresas del sector afectadas por el presente convenio se comprometen a mantener las cartillas de trabajadores en un economato laboral siempre que los trabajadores por escrito, lo soliciten.

ARTÍCULO 37º.- SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas se comprometen a seguir cubriendo, por medio de una Compañía aseguradora, una indemnización de 2.400.000,- Ptas. (14.424,29 Euros), en el caso de muerte derivada de accidente laboral; 4.000.000,- Ptas. (24.040,48 Euros) en el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual y 5.750.000,- Ptas. (34.558,20 Euros) en el supuesto de invalidez absoluta para todo trabajo.

Para los años 2002 y 2003, los capitales indicados en el punto anterior, se actualizarán en el mismo porcentaje que afecte a la tabla salarial.

Si como consecuencia de accidente laboral, de accidente in itinere, o enfermedad profesional, se concediera al trabajador una invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o fallecimiento, será responsable del pago de la indemnización prevista en el artículo 37 del presente Convenio, la Compañía Aseguradora que tuviera la empresa en el momento del accidente y no a la fecha del dictamen de la UMVI o Resolución Administrativa, aunque el trabajador hubiera causado baja en la empresa con independencia del motivo o causa de la misma.

La fotocopia de la póliza del seguro se expondrá en el tablón de anuncios, o en su defecto, se le facilitará copia a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 38º.- COMISIÓN PARITARIA

Como órgano de interpretación del Convenio, se crea una comisión paritaria, cuya composición es la siguiente:

Presidente: El del Convenio, con funciones de moderador, con voz y sin voto, en su defecto, la persona en quien él delegue.

Vocales: seis vocales, tres por la representación económica y otros tres por la parte social, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio de acuerdo con su representatividad, miembros todos ellos de la mesa negociadora. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Los vocales podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores. Los asesores tendrán voz pero no voto.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del Convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión, cuyo domicilio se fija en la sede social del Sindicato Empresarial Alavés (SEA) C/ Postas, 32 en Vitoria-Gasteiz.

ARTÍCULO 39º.- AUSENCIAS DE CARGOS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 40º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El presente Acuerdo sobre el Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes:

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al Delegado de la Sección Sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

40.1.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

40.2.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No notificar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida

justificación.

- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

40.3.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad y la dignidad de las personas.

40.4.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

40.5.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

- Despido.

40.6.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 41º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

Las empresas que por cualquier circunstancia necesiten contratar mano de obra eventual, podrán solicitarlo a través de la correspondiente Oficina o Agencia de Colocación.

ARTÍCULO 42º.- CONTRATACIÓN DE PLURIEMPLEADOS

Las empresas de Sector se comprometen a no contratar a tiempo parcial a trabajadores, en calidad de pluriempleados.

ARTÍCULO 43º.- PROMOCIÓN DE OFICIALIDAD

Las partes firmantes de este Convenio, acuerdan aunar sus esfuerzos en aras a conseguir el apoyo de las Instituciones para fomentar una adecuada formación permanente, que posibilite la promoción y la creación de personal cualificado.

Las empresas están obligadas a conceder los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

ARTÍCULO 44º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la futura clasificación profesional para el Sector, estará vigente lo dispuesto sobre la materia de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969 (B.O.E. de 2 de septiembre).

ARTÍCULO 45º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Hasta en tanto no se proceda a una nueva regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional.

ARTÍCULO 46º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades que en materia de medicina, seguridad y salud laboral vengan determinadas por las disposiciones de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, las normas del Real Decreto 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención y las mejoras desarrolladas por el presente Convenio.

La acción preventiva se planificará por los empresarios a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad del centro de trabajo. Igual evaluación deberá

hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Por su parte los trabajadores, individualmente considerados, estarán obligados a cumplir las instrucciones de seguridad y salud laboral.

Las funciones de evaluación inicial y prevención de riesgos, serán asumidas y se planificará por el empresario cuando se trate de empresas de menos de 6 trabajadores, la actividad no se considera de riesgo elevado, el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y que el proceso productivo no esté incluido en el anexo I del Real Decreto 39/97.

Las empresas de más de seis trabajadores, deberán concertar la acción preventiva con un servicio de prevención ajeno, proporcionado por una Entidad especializada. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a esta decisión.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, se elegirá un Delegado de Prevención. Estos serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. De 31 a 49 trabajadores, el delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal, o en su defecto por los propios trabajadores.

Cuando la plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que será el órgano destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Este Comité estará constituido por los Delegados de prevención de una parte y por el empresario o sus representantes en igual número al de los Delegados de Prevención de otra.

Los Delegados de prevención que componen el Comité, accederán a ésta competencia mediante elecciones de los trabajadores, cuyo número vendrá determinado en función de la plantilla del centro y de acuerdo con la siguiente escala:

De	50	a	100	2
De	101	a	500	3
De	501	a	1000	4

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los Técnicos de prevención que fueran designados por la empresa.

En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa dotados de una especial cualificación respecto a las cuestiones que se debatan en este órgano y siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud deberá establecer sus propias normas de funcionamiento, y este reglamento interno podrá regular la forma de proveer la presidencia, secretaría, y forma de adoptar acuerdos.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente con carácter ordinario o con periodicidad inferior siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

Las empresas facilitarán a los Delegados de Prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral que estas concierten con Entidades especializadas en la materia, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Para ejercer facultades de propuesta o tomar otros acuerdos específicos, los miembros designados por el empresario disponen de un número de votos igual al de los representantes del personal por tener este Comité de Seguridad y salud laboral carácter paritario.

Los Delegados de prevención tendrán las garantías y el sigilo profesional que se establecen en el artículo 37 de la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las facultades y responsabilidades específicas siguientes, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de riesgos, así como aplicación de las Normas del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo.

d) Transmitir a los trabajadores la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgo o accidente, a través de los medios que estimen más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Informar al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con los servicios médicos, los técnicos de Seguridad en la implantación y control de resultados, de las medidas preventivas que tiendan a evitar las causas de accidentes y enfermedades profesionales.

g) Solicitar la intervención y asesoramiento de Organismos especializados en Seguridad y Salud Laboral que presten servicios de prevención ajenos previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptan los resultados, de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

h) Dispone de asesoramiento del Servicio Médico y Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente le son propias y específicas.

ARTÍCULO 47º.- ELECCIONES SINDICALES

Caso de producirse la vacante de un cargo sindical, por cualquier causa, incluida la destitución, se procederá a la designación de un sustituto, la cual se efectuará de la forma siguiente:

- a) Automáticamente por el trabajador que hubiese seguido en votos, de acuerdo con el acta de la última elección sindical.
- b) Si no fuese posible la aplicación del anterior procedimiento, se convocará elección para cubrir la vacante producida.

ARTÍCULO 48º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA-S.T.V., CC.OO., U.G.T. y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1º.- Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2º.- Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero.- Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.- Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el art. 2-c. En estos casos esas horas se abonarán con el recargo que ambas partes acuerden.

ARTÍCULO 49º.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias por los servicios de las ETTS, percibirán el 100% de la retribución pactada en el Convenio de encuadramiento de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de trabajo.

ARTÍCULO 50º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación continua de los trabajadores del sector de la madera. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria de formación continua integrada por tres trabajadores que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, de acuerdo con su representatividad y tres representantes de las empresas, que tendrán por objeto promover y evaluar los planes de formación y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales.

Las empresas propondrán a la Comisión paritaria sus necesidades de formación en las mismas y determinar los cursos que sean de interés para la formación de los trabajadores de este sector.

Dichos planes se ajustarán a lo establecido en los acuerdos de formación continua a nivel tanto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como Estatal.

ARTÍCULO 51º.- PRECO II

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el B.O.P.V. de 4 de Abril de 2000.

Dicho acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio, con preferencia a cualquier otra instancia.

NORMAS SUPLETORIAS. - En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Vitoria-Gasteiz, 23 de Julio de 2001

ANEXO TABLA SALARIAL CONVENIO INDUSTRIA DE MADERA AÑO 2001 (PESETAS)

CATEGORÍAS PROFESIONALES		BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASAL	PAGA
SAN JOSÉ PAGA/VERANO/DICIEMBRE		BRUTO ANUAL		PERSONAL DE FÁBRICA O TALLER:	
SUELDO DIARIO		Encargado General		5.646 433 97	84.690 169.380 2.785.927
Encargado de Sección		5.424 431 97	81.360 162.720	2.687.647	Tallista y Modelista
1ª	5.273 421 97	79.095 158.190	2.618.207	Preparador Trazador 1ª	5.086 418 97
	76.290 152.580	2.535.027	Oficial de 1ª	4.938 417 92	74.070 148.140 2.460.752
	Oficial de 2ª	4.711 407 92	70.665 141.330	2.357.872	Medidor
133.770	2.246.092	Ayudante	4.281 401 92	64.215 128.430	2.166.872 Peón Especialista
	4.093 392 92	61.395 122.790	2.081.452	Peón	3.846 383 92
1.970.072	Limpiador/a	3.503 375 87	52.545 105.090	1.807.897	Limpiador/a por horas
	62 87	7.215 14.430	Contrato Formación primer año	3.210 301 68	48.150 96.300
1.623.128	Contrato Formación segundo año	3.634 340 78	54.510 109.020	1.839.098	
	Contrato Formación tercer año	4.062 379 87	60.930 121.860	2.055.057	

CATEGORÍAS PROFESIONALES		BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASAL	PAGA
SAN JOSÉ PAGA/VERANO/DICIEMBRE		BRUTO ANUAL		SUBALTERNOS SUELDO MENSUAL	
Conductor de 2ª y Almacenero		136.483 401 92	68.242 136.483	2.262.236	Capataz de
128.418	397 92	64.209 128.418	2.144.093	Vigilante, Portero, Pesador y Ord.	123.318 392
	92	61.659 123.318	2.068.643	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO:	Jefe Administrativo
	191.617	446 103	95.809 191.617	3.094.660	Proyectista
89.778	179.556	2.917.375	Oficial de 1ª	158.345 421 97	79.173 158.345 2.594.090
	Oficial de 2ª y Delineante	147.499 407 97	73.750 147.499	2.432.623	Auxiliar
	383 92	57.618 115.235	1.948.740	Delineante auxiliar o calgador	115.235 383 92
	57.618 115.235	1.948.740	Contrato Formación primer año	86.426 288 68	43.213 86.426
1.460.005	Contrato Formación segundo año	97.950 326 78	48.975 97.950	1.656.213	Contrato
Formación tercer año	109.474 364 87	54.737 109.474	1.850.650	PERSONAL DE VENTAS	
			Jefe de Ventas	191.617 446 103	95.809 191.617
3.094.660	Viajante y Corredor de Plaza	137.565 404 97	68.783 137.565	2.287.680	
	Auxiliar de ventas	115.235 383 92	57.618 115.235	1.948.740	

ANEXO TABLA SALARIAL CONVENIO INDUSTRIA DE MADERA AÑO 2001 (EUROS)

CATEGORÍAS PROFESIONALES		BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASAL	PAGA
SAN JOSÉ PAGA/VERANO/DICIEMBRE		BRUTO ANUAL		PERSONAL DE FÁBRICA O TALLER:	
SUELDO DIARIO		Encargado General		33,93 2,60 0,58	509,00 1.017,99 16.743,76
Encargado de Sección		32,60 2,59 0,58	488,98 977,97 16.153,08	30,57 2,51 0,58	Tallista y Modelista 1ª
31,69 253	15.235,82	475,37 950,74 15.735,74	Preparador Trazador 1ª	30,57 2,51 0,58	458,51 917,02
	Oficial de 1ª	29,68 2,51 0,55	445,17 890,34 14.789,42	Oficial de 2ª	28,31 2,45 0,55
	424,71 849,41 14.171,10	Medidor	26,80 2,43 0,55	401,99 803,97 13.499,28	Ayudante
25,73 2,41	0,55 385,94 771,88 13.023,16	Peón Especialista	24,60 2,36 0,55	368,99 737,98 12.509,78	
	Peón	23,11 2,30 0,55	346,72 693,45 11.840,37	Limpiador/a	21,05 2,25 0,52 315,80
631,60 10.865,68	Limpiador/a por horas	2,89 0,37 0,52	43,36 86,73	Contrato Formación	
primer año	19,29 1,81 0,41	289,39 578,77 9.755,20	Contrato Formación segundo año	21,84 2,04 0,47	
	327,61 655,22 11.053,20	Contrato Formación tercer año	24,41 2,28 0,52	366,20 732,39 12.351,14	

CATEGORÍAS PROFESIONALES		BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRASAL	PAGA
SAN JOSÉ PAGA/VERANO/DICIEMBRE		BRUTO ANUAL		SUBALTERNOS SUELDO MENSUAL	
Conductor de 1ª		886,49 2,45 0,58	443,24 886,49 14.620,36	Conductor de 2ª y	
Almacenero	820,28 2,41 0,55	410,14 820,28 13.596,31	Capataz de Especialistas	820,28 2,41 0,55	
410,14 820,28 13.596,31	Guarda y Capataz de peones	771,81 2,39 0,55	385,90 771,81 12.886,26	PERSONAL	
	Vigilante, Portero, Pesador y Ord.	741,16 2,36 0,55	370,58 741,16 12.432,79	Jefe Administrativo	1.151,64 2,68
ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO:				Proyectista	1.079,15 0,62 539,58 1.079,15
0,62 575,82 1.151,64	18.599,28	Oficial de 1ª	951,67 2,53 0,58	475,84 951,67 15.590,79	Oficial de 2ª y Delineante
17.533,78	886,49 2,45 0,58	443,25 886,49 14.620,36	Auxiliar	692,58 2,30 0,55	346,29 692,58 11.712,16
Delineante auxiliar o calgador	692,58 2,30 0,55	346,29 692,58 11.712,16	Contrato Formación primer año	588,69 1,96 0,47	
519,43 1,73 0,41	259,72 519,43 8.774,81	Contrato Formación segundo año	657,95 2,19 0,52	328,98 657,95 11.122,63	
294,35 588,69 9.954,04	Contrato Formación tercer año	657,95 2,19 0,52	328,98 657,95 11.122,63	Jefe de Ventas	1.151,64 2,68
PERSONAL DE VENTAS				Viajante y Corredor de Plaza	826,78 2,43 0,58 413,39 826,78
0,62 575,82 1.151,64	18.599,28	Auxiliar de ventas	692,58 2,30 0,55	346,29 692,58 11.712,16	
13.749,23					

