

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL AÑO 2002 PARA LAS ACTIVIDADES E INDUSTRIAS DE CARPINTERIA DE TALLER, MECANICA, OBRA, PARQUET Y ENTARIMADOS, MODELISTAS, PERSIANAS, POLEAS Y PUERTAS VIEJAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

CAPITULO 1º

Art. 1º.-PARTES CONTRATANTES: El presente Convenio tiene como partes contratantes del lado empresarial, a la Asociación de Maestros Carpinteros y Oficios Similares de Valencia y su Provincia, y por el de los trabajadores, a la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. del P.V. y a la Federación del Metal, Construcciones y Afines del P. V de la U.G.T.

Art 2º.- AMBITO DE APLICACION: Este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades de Carpintería de Taller, Mecánica, Obra, Parquet y Entarimados, Modelistas, Persianas, Poleas y Puertas Viejas, cuyo centro de trabajo se encuentre ubicado en la provincia de Valencia. Vendrán afectadas igualmente todas las instalaciones, ampliaciones o traslados que se realicen durante la vigencia del Convenio en los ámbitos territorial y funcional.

Art. 3º.- VIGENCIA Y ACTUALIDAD: Este Convenio tendrá vigencia durante el año 2002.

Entrará en vigor a los quince días de su firma, con efectos retroactivos desde principios de año. La duración del mismo comprenderá, pues, desde el día 1 de Enero de 2002 hasta el día 31 de Diciembre del año 2002. Se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes en el plazo de tres meses de antelación mínimo a la fecha de su caducidad. La denuncia de este Convenio se formulará por escrito, incluyendo certificación del acuerdo tomado a tal efecto por la representación correspondiente y en la cual se razonarán las causas de resolución y revisión solicitada; si se pretendiera la revisión parcial, se relacionarían los puntos concretos a que se afectara la misma; todo ello, a fin de que la negociación se inicie un mes antes de la fecha de caducidad del presente Convenio.

Art. 4.-COMPLEMENTARIEDAD.- Lo expresamente pactado en este Convenio es complementario sobre el Convenio General del Sector de la Madera (En adelante, C.G.S.M.) . En todo lo no acordado explícitamente en este Convenio se estará a lo que se disponga en cada materia el mencionado Convenio General y demás legislación vigente.

Art. 5º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Si la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, debido a la interdependencia de los acuerdos alcanzados, éste quedará sin eficacia y deberá ser de nuevo reconsiderado en su totalidad por la Comisión Mixta Negociadora.

Art. 6º.- OBLIGATORIEDAD.- Se reconoce expresamente al presente Convenio fuerza normativa obligatoria.

Art. 7º.-INDIVISIBILIDAD.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

CAPITULO 2º

Art. 8º.- ABSORCION.- Las disposiciones legales futuras, convenios o resoluciones que impliquen variación económica en todo o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados en cómputo anual superan el nivel total de este Convenio o de las situaciones vigentes que particularmente se hayan implantado en las empresas; en caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas o implantadas.

Únicamente se contemplarán las siguientes excepciones a lo expuesto en el párrafo anterior:

-1ª) No será absorbible el “Complemento por Antigüedad Consolidada”, y ello en virtud del artículo 50 del C.G.S.M.

2ª) El Salario Mínimo Interprofesional no será considerado en cómputo anual, sino que el total a percibir diariamente por el trabajador será la cuantía legalmente establecida en cada momento.

Art. 9º.- COMPENSACIÓN.- Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que rigiesen con anterioridad al mismo por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales, o por cualquier causa. Por consiguiente son compensables todas las mejoras, pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica concedida por las empresas, siempre y cuando éstas no estén motivadas por una mejor productividad (superior a la normal) o por servicios cuya prestación por los productores sea potestativa.

Como única excepción expresa a lo dispuesto en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del C.G.S.M. en el que se determina que el “Complemento por Antigüedad Consolidada” no será, en ningún caso, compensable.

Art 10º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Se representará el total de los ingresos anualmente percibidos por cada trabajador durante el año anterior al de vigencia de este Convenio, sin que las normas que en el se pactan puedan implicar merma en los mismos, siempre y cuando se mantengan homogéneas las condiciones de trabajo. Ningún asalariado podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del presente Convenio, ya que éste debe considerarse globalmente y en cómputo anual a efectos comparativos con la situación vigente anterior.

CAPITULO 3º

Art. 11º.- VACANTES Y ASCENSOS.- Producida una vacante entre el personal obrero, que no sea por causa de expediente de regulación de empleo o de crisis (extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor), la Dirección de la empresa comunicará en un plazo máximo de treinta días al Comité de Empresa o Delegados de Personal, su decisión de amortizar la plaza o cubrir la vacante.

Caso de decidir cubrir la vacante, procederá de acuerdo con el siguiente orden de prelación :

1º.- Mediante ascenso, en el supuesto de que existieran trabajadores en la plantilla de la empresa de categoría inmediata inferior a la de la vacante producida, con la suficiente formación profesional para ascender.

2º.-Mediante nueva contratación, cuando no exista persona más idónea para este puesto.

Art. 12º.- CONTRATO FORMATIVO.- El Contrato de Formación tendrá una duración máxima de tres años. Al comienzo del mismo el trabajador deberá contar una edad mínima de 16 años y máxima de 21 años de edad. A partir del fin de contrato, pasará a ostentar la categoría de Ayudante si reuniera los suficientes méritos profesionales para alcanzar dicho grado. En caso contrario, pasaría a ostentar la categoría de Ayudante en Prácticas.

Art. 13°.- AYUDANTE EN PRACTICAS.- Serán calificados como tales los trabajadores que, contando con una edad superior a 20 años fueran contratados por una empresa vinculada por este Convenio sin haber cumplido con anterioridad un contrato de formación, o en el supuesto de haberlo realizado en otra empresa del Sector, no estuvieran profesionalmente preparados para ocupar el puesto de Ayudante.

Las empresas cuya plantilla supere los treinta (30) trabajadores no podrán hacer uso de esta categoría en un porcentaje superior al diez por ciento (10%) de su plantilla media.

Ningún trabajador podrá permanecer más de un año en la categoría de Ayudante en Prácticas, ya que al finalizar dicho período será calificado como Ayudante, Ayudante de Sierra, Ayudante de Máquinas o Peón Especialista.

Durante el año preceptivo de permanencia del trabajador en esta categoría, la Dirección de la empresa podrá destinarlo discontinua y alternativamente a las secciones de bancos, máquinas, sierras, montajes interiores o exteriores al centro de trabajo, o a cualquier otra actividad incluida en el proceso productivo de la empresa.

El Ayudante en Prácticas cobrará el salario diario según Tabla anexa en cada momento y además tendrá derecho a la percepción del Plus A de Compensación del Transporte por día trabajado y, si mediaran en el ejercicio de su actividad las circunstancias establecidas en este Convenio sobre el devengo del Plus B de Mayor Compensación de Transporte por día trabajado y Dietas, también sería acreedor a ellos. En cuanto a gratificaciones extraordinarias, tendrá derecho a las que se establecen en este Convenio, si bien sus cuantías se calcularán según el salario determinado en Tabla anexa.

Art. 14°.- EQUIPARACION DE PUESTOS DE TRABAJO.- Las categorías del personal de fábrica o taller de las actividades objeto de este Convenio, definidas en la Antigua Ordenanza Laboral de la Madera y no incluidas en las Tablas de los Anexos, serán equiparadas a las comprendidas en las mismas, interviniendo la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio en los casos dudosos. Sin embargo, y en todo caso, se estará a lo que en su momento pueda establecer el C.G.S.M. en materia de categorías del personal.

CAPITULO 4°

Art. 15°.- SALARIO.- Su cuantía diaria por categorías profesionales figura en el apartado 1° de la Tabla 1ª anexo a este Convenio.

Art. 16°.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.- A partir del 30 de Septiembre de 1996 no se devengaron por el concepto de antigüedad nuevos derechos, quedando suprimido el Complemento por Antigüedad.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado antes del 30 de Septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantuvieron la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía queda reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "Antigüedad Consolidada", no siendo absorbible ni compensable. Su cuantía anual por categorías (quinquenio/año) se establece en Tabla Anexa.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculó el equivalente a ocho años (esto es, según el criterio de la antigua Ordenanza Laboral, un quinquenio más tres quintas partes de otro quinquenio) de las bases y porcentajes de concepto de antigüedad del Convenio del año anterior.

La cuantía resultante del párrafo anterior se dividió entre cinco.

La cantidad resultante de efectuar la operación anterior es la que se adiciona al importe anual del salario base durante los cinco años siguientes, según lo establecido en el C.G.S.M..

Art. 17°.- PLUSES.- Su cuantía se establece en la Tabla 2ª anexa a este Convenio y los requisitos necesarios para su obtención figuran en el artículo 25 del mismo.

Sintéticamente dichos pluses son:

A) Plus A de Compensación de Transporte por día trabajado: Su distribución se encuentra fijada en el Apartado 1º de la Tabla 2ª anexa a este Convenio y debido a su naturaleza no salarial no será computable en el cálculo de gratificaciones extraordinarias, inasistencias, horas extraordinarias etc.

B) Plus B de Mayor Compensación de Transporte por día Trabajado: (En el que se traslada al trabajador a más de 5 Km. del centro de trabajo). Su distribución se encuentra fijada en el apartado 2º de la Tabla 2ª anexa a este Convenio y debido a su naturaleza no salarial no será computable en el cálculo de gratificaciones extraordinarias, inasistencias, horas extraordinarias etc.

Se hace constar que, en cumplimiento del art. 59 del C.G.S.M., en el año 2005, los complementos extrasalariales no podrán ser superiores al 4% de las retribuciones anuales, por lo que, para cumplir el citado objetivo, en el año 2000 el exceso sobre el referido porcentaje del 4% se reducirá en un 40%.

A partir del 1 de Enero de 1999 se procederá a adaptar proporcionalmente la estructura de dichos pluses a lo establecido en el citado C.G.S.M.

Art. 18º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de "Paga de Verano" y "Paga de Navidad", que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de las mismas serán de 39 días de Salario-Convenio cada una incrementándose cuando proceda con la antigüedad que corresponda.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar percibirán dichas gratificaciones por el mismo número de días fijados en el párrafo anterior, calculándose su devengo de acuerdo con el Salario Mínimo Interprofesional vigente.

Por común acuerdo entre la dirección de cualquier empresa sujeta a este Convenio y la mayoría simple de sus trabajadores, las mencionadas gratificaciones podrán ser prorrateadas entre 365 días naturales, o 52 semanas, o 12 mensualidades.

Art. 19º.- VACACIONES.- Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, ampliándose a tantos días cuantos festivos no domingos coincidan con el período de su disfrute, ya sean de ámbito nacional o local. Se desarrollarán preferentemente durante los meses de julio agosto y septiembre, aunque por mutuo acuerdo de las partes, se podrán disfrutar durante otra época del año. A ser posible se dará comienzo a las mismas en lunes.

Art. 20º.- PERMISOS.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que se describen en el anexo II del C.G.S.N.

Asimismo como por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general de la Seguridad Social, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 11 horas al año, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso el trabajador para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

Igualmente por el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando la visita haya sido ordenada por el médico de asistencia general y así se acredite con el volante que este emita, debidamente cumplimentado.

CAPITULO 5º

Art.21º.- TIEMPO ORDINARIO DE TRABAJO.- En cumplimiento del artículo 42 del C.G.S.M. se establece la duración de la jornada anual de trabajo efectivo para 2002 en 1776 horas.

Art.22º.-DISTRIBUCION DE LA JORNADA.- 1º.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

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

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

3º.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

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

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

6º.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Art. 23º HORAS EXTRAORDINARIAS: Durante el tiempo de vigencia de este Convenio, las horas extraordinarias que se realicen revestirán el carácter de estructurales, y su precio es el que se delimita en el apartado 3º de la tabla 1 anexo al mismo, por categorías profesionales. La fórmula para calcular el precio de las horas extraordinarias en este período es la siguiente:

$$\begin{array}{l} \text{S.B.D.} \\ \text{-----} \times \text{C.M.I.} + \text{A} = \text{PRECIO HORA EXTRA} \\ \text{H.O.T.D.} \end{array}$$

en la que :

S.B.D. = Salario Base Día (Apartado 1 de la Tabla 1 anexo a este convenio)

H.O.T.D.= 6, 67 (En todos los casos)

C.M.I. = Coeficiente Multiplicador de Incremento= 1,75

S.B.D.

A= Componente de Antigüedad= % Q $\frac{\text{H.O.T.D.} \times \text{C.M.I.}}{100}$

A se cuantifica en euros por quinquenio hora extra en el apartado de la tabla 1 anexa a este Convenio.

% Q = Sumatorio porcentual de quinquenios consolidados (complemento de antigüedad consolidada)

Art. 24º DIETAS.- La dieta completa (comidas y pernoctar), será de 29,34 euros diarias, y las salidas para trabajar de la jornada diaria a más de 10Km. del centro de trabajo teniendo que efectuar una comida fuera del mismo serán abonadas con 8,53 euros, para todas las categorías profesionales.

Art. 25º DESPLAZAMIENTOS DE PLANTILLA.- El trabajador que por necesidades del servicio, tenga que desplazarse a una distancia igual o inferior a 5 Km. del centro del trabajo al que este adscrito, esta obligado a incorporarse a dicho puesto de trabajo a la hora estipulada como de entrada a su empresa.

Cuando la distancia del centro de trabajo de la empresa al puesto de trabajo geográfico en cuestión este comprendida entre los 5 y los 10 Km., el trabajador percibirá la cantidad de 2,86 euros diarias cualquiera que sea su categoría profesional o antigüedad en concepto de plus B de Mayor Compensación de Transporte por día trabajado, continuando obligado a efectuar su incorporación al referido centro de trabajo geográfico de acuerdo con el horario establecido en la empresa.

Cuando el trabajador se desplace a más de 10 Km. del centro de trabajo, percibirá la cantidad de 2,86 euros además de la media dieta, cuyo importe es de 8,53 euros, siempre que se devengue el derecho a la media dieta tal y como se conceptúa en el artículo 24, el tiempo empleado a partir de esta distancia correrá a cargo de la jornada laboral y los gastos derivados del desplazamiento desde este punto serán abonados por la empresa en convenio con el trabajador.

En ningún caso vendrá obligado el trabajador a utilizar su propio vehículo en los desplazamientos que efectúe por razón de su trabajo. La dirección de la empresa organizará una distribución espacial del trabajo equitativa entre el personal que monte o coloque carpintería, tratando de favorecer el que el recorrido entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo al que se le destine, sea el mínimo posible.

No obstante la mencionada distribución geográfica estará condicionada por las circunstancias imperantes que concurran en el tipo de trabajo a desarrollar, tales como la especialidad requerida del productor, categoría profesional que debe ostentar, continuidad de un montaje en curso de características similares a otros efectuados, trabajo conjunto por equipos preferencia del cliente, necesidades de personal en la propia empresa o en otros montajes en curso.

En el supuesto de que un trabajador se sintiera perjudicado con respecto a lo reglamentado en este artículo, lo planteara ante la Comisión Paritaria, y hasta que ésta resuelva, cumplirá lo dispuesto por la dirección de la empresa.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar por escrito, a los afectados con los siguientes plazos:

- 1- de 3 a 15 días.....2 días laborables
- 2- de 16 a 30 días..... 3 días laborables
- 3- de 31 a 90 días..... 5 días laborables
- 4- Más de 90 días..... 7 días laborables

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

ACLARACION AL ARTICULO 25°

ZONA A.- Corresponde al primer párrafo del mencionado artículo. Los desplazamientos desde la vivienda del trabajador al punto de trabajo correrán a cargo de éste y serán compensados por el plus A Compensación Transporte por día trabajado. El horario laboral será el mismo para todos los productores que ejerzan en la zona A cualquiera que sea su destino geográfico por necesidades del servicio dentro de este. Este plus será cobrado por cada miembro de la plantilla de la empresa por día trabajado. Tienen derecho también al mismo los trabajadores que acudan cada día por su especialidad fija al kilometro 0 lugar centro de trabajo al que estén adscritos, o los especializados en colocación si así lo determina la empresa.

ZONA B.- Cobrarán este plus B de Mayor Coste de Transporte, los trabajadores comprendidos en el segundo párrafo del artículo 25 que por necesidades del servicio deban trasladarse desde su domicilio al lugar de colocación, estando éste comprendido en la zona B. Su horario de trabajo coincidirá con el de la empresa centro de trabajo. Los desplazamientos del trabajador desde su domicilio al lugar geográfico que se le destina, dentro de esta zona B, correrán a cargo del mismo y serán reintegrados por la empresa precisamente a través del mencionado plus B.

ZONA C.- Pacto precio Km. entre empresa y trabajador.

Art. 26°.- CALIDAD EN EL TRABAJO.- El resultado del trabajo realizado por el trabajador a un ritmo normal estará dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso. En el caso de que el producto o trabajo resultante sea rechazado por el empresario o por el control de calidad por él designado, el trabajador que lo realizó, si es responsable de defectos o imperfecciones en el mismo por imprudencia o uso indebido de los medios de trabajo (siempre que éstos fueran los adecuados), deberá efectuar la reparación o nueva fabricación corriendo a su coste el tiempo que en esta labor emplee.

CAPITULO 6°

Art.27°.- ACCION SINDICAL: En lo que respecta a los derechos de acción sindical y representación de los trabajadores en el seno de las empresas, las partes se atienen a la legislación vigente en cada momento.

Art.28°.- PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN: Los Comités de empresa y Delegados de Personal dispondrán en las empresas que tengan en plantilla mas de seis trabajadores de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

Art.29° HORAS MENSUALES DISPONIBLES POR LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL: Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de 18 horas mensuales retribuidas, en aquellas empresas que cuenten con menos de cien trabajadores y al objeto de ejercer las funciones de representación previstas en el artículo 68 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Art.30° ROPAS SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- Las empresas vendrán obligadas a entregar a sus empleados dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, así como todos los medios de protección necesarios previstos en la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su uso obligatorio para el trabajador, según lo establecido en la citada legislación, a partir de su puesta a disposición por parte de la empresa.

Art. 31°.- REVISION MEDICA Y ENFERMEDAD.- Todos los trabajadores del sector, tendrán derecho a una revisión médica anual, con cargo a sus respectivas empresas.

A partir de los 30 días ininterrumpidos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá con cargo a la empresa, la cantidad en euros que suponga la diferencia entre la indemnización legal correspondiente a dicha situación y el 100% del salario de cotización para dicha contingencia.

Art. 32º- JUBILACION.- A efectos de la jubilación a los 64 años prevista en el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de Agosto y Real Decreto 2705/1981 de 19 de Octubre, y en relación con lo previsto en el Artículo 2º, apartado 1, letra B) de la última disposición citada, las partes firmantes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible al a misma siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre la empresa y trabajador para cada caso concreto.

Art. 33º.-PROHIBICION EXPRESA DE FUMAR.- Las empresas acogidas a este Convenio prohibirán fumar a los trabajadores una hora antes de abandonar su puesto de trabajo.

CAPITULO 7º

Art. 34º.- COMISION PARITARIA.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente,

Art. 35º.- COMPETENCIA.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

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

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Asociación Valenciana de Empresarios de Carpintería y Afines – ASEMAD-, Calle Balmes nº 29, 46001 Valencia.

Como trámite previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el párrafo 1º de este artículo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en este artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten la actuación en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

Art. 36.- Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren expresamente al Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por CEOE y CEPYME por un lado y las centrales sindicales CC.OO. y UGT por otro con el fin de establecer y desarrollar la formación continua, a través de planes agrupados de empresas del sector de la Carpintería que afecten a empresas y trabajadores contemplados dentro de los ámbitos del presente Convenio.

Art. 37.- CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL. En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2002 fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho periodo, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. En todo caso, este exceso, en el supuesto de que se de, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

Art. 38.-CLAUSULA DE DESCUELGUE: Aquellas empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a aquel en el que se pretende aplicar la medida, no será de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales pactados en este Convenio. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de sus balances y cuentas de Pérdidas y Ganancias de las empresas.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o peritos mercantiles, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas,

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán a los representantes de los trabajadores, así como a la Comisión Paritaria, su intención de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio.

En el plazo de 20 días hábiles siguientes a esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores y, dentro de los diez días siguientes, ambas partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de la presente cláusula

DISPOSICIÓN ADICIONAL. Las partes firmantes adquieren el compromiso de adaptar a este Convenio los acuerdos suscritos en el Acuerdo Marco para el Sector de la Madera de la Provincia de Valencia en los términos y plazo que en él se señalan.

TABLA I

	Apdo. 1 PLUS A Transporte Trab. 6 días	Apdo. 1 PLUS A Transporte Trab. 5 días	PLUS B Transporte Más de 5 km.
CATEGORIAS PROFESIONALES			
CARPINTERIA DE TALLER			
Encargado	3,79	4,54	2,93
Oficial 1ª	3,15	3,76	2,93
Oficial 2ª	2,93	3,52	2,93
Ayudante	2,72	3,24	2,93
Aprendiz 2º año	2,03	2,43	2,93
Aprendiz 1º año	2,31	2,76	2,93
Aprendiz 3º año	2,57	3,09	2,93
CARPINTERIA MECANICA			
Tupista de 1ª	3,66	4,40	2,93
Aserrador de 1ª	3,56	4,27	2,93
Of. Aserrador y Tupista 2ª	3,15	3,76	2,93
Ayudante de sierra	2,76	3,31	2,93
Ayudante de máquinas	2,65	3,16	2,93
Peón especialista	2,66	3,16	2,93
ADMINISTRACION			
Jefe de Administración	5,04	6,02	2,93
Oficial 1ª	4,02	4,82	2,93
Oficial 2ª	3,34	4,03	2,93
Auxiliar	2,75	3,46	2,93
Aspirante	1,74	2,08	2,93
OTROS			
Ayudante en prácticas	2,04	2,43	2,93
Vigilante	2,80	3,39	2,93

TABLA II

	Apdo. 1 Tabla Salarial Año 2002 Salario Día	Apdo. 2 Quinq. Anual Consolidado 443 días	Apdo. 2 Comp. Plus Antigüedad Anual	Apdo. 2 Quinq. Día	Apdo. 2 Quinq. H. E.	Apdo. 3 H.E. 2002 P./hora
CATEGORIAS PROFESIONALES						
CARPINTERIA DE TALLER						
Encargado	32,46	504,35	161,39	1,14	0,29	8,42
Oficial 1ª	27,13	424,29	135,77	0,96	0,25	7,04
Oficial 2ª	25,34	392,27	125,53	0,88	0,23	6,57
Ayudante	23,14	362,92	116,13	0,82	0,20	6,00
Aprendiz 2º año	18,65					
Aprendiz 1º año	16,46					
Aprendiz 3º año	20,85					
CARPINTERIA MECANICA						
Tupista de 1ª	31,21	485,67	155,42	1,09	0,29	8,09
Aserrador de 1ª	30,56	477,66	152,85	1,08	0,28	7,92
Of. Aserrador y Tupista 2ª	27,00	421,62	134,92	0,95	0,25	6,99
Ayudante de sierra	23,77	370,92	118,69	0,84	0,22	6,16
Ayudante de máquinas	22,59	349,57	111,86	0,79	0,20	5,86
Peón especialista	22,89	357,58	114,43	0,81	0,00	5,93
ADMINISTRACION						
Jefe de Administración	43,53	677,80	216,89	1,53	0,40	11,28
Oficial 1ª	34,49	536,37	171,64	1,21	0,32	8,94
Oficial 2ª	28,74	445,64	142,60	1,00	0,27	7,45
Auxiliar	23,38	365,58	116,99	0,82	0,22	6,06
Aspirante	14,06					3,65
OTROS						
Ayudante en prácticas	16,46					4,32
Vigilante	23,89	376,26	120,40	0,85	0,23	6,19