

Artículo 43.º Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los 60 días, 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.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Artículo 44.º Normas Generales. Las Empresas afectadas por el presente Convenio cumplirán en todo momento las disposiciones legales en vigor acerca de Seguridad e Higiene del Trabajo.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 45.º Cláusula de Inaplicación Salarial. Las Empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentra clasificada.

Las Empresas y trabajadores afiliados a las Organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a 10 días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la Organización a la que esté afiliada la Empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la Empresa y en caso de discrepancia sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1.º, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité, constituido, para cada caso, por un representante de Aprocom, otro de U.G.T., firmantes del presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue, vinculando el laudo arbitral a las partes, en los términos establecidos en los mismos.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados Empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la Inaplicación Salarial establecida, las Empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

Artículo 46.º Derogación. El presente Convenio Colectivo sustituye a la Ordenanza de Trabajo en la Industria de Tintorerías y Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1972, que queda derogada en su integridad.

A N E X O

TABLA SALARIAL PARA LA PRIMERA ANUALIDAD DEL CONVENIO. 1 DE ENERO DE 1995 A 31 DE DICIEMBRE DE 1995

A N E X O

TABLA SALARIAL PARA LA PRIMERA ANUALIDAD DEL CONVENIO 1 DE ENERO DE 1995 A 31 DE DICIEMBRE DE 1995

	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO I:		
PERSONAL TECNICO		
- Director	85.000	1.190.000
- Técnico	80.000	1.120.000
- Encargado General	75.000	1.050.000
- Jefe de SEcción	71.000	994.000
GRUPO II:		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
- Jefe Administrativo	71.000	994.000
- Oficial Administrativo	67.000	938.000
- Auxiliar Administrativo	64.000	896.000
GRUPO III:		
PERSONAL OBRERO Y DE RECIBO Y ENTREGA		
- Encargado	71.000	994.000
- Oficial de Primera	67.000	938.000
- Oficial de Segunda	65.500	917.000
- Conductor de Primera	67.000	938.000
- Conductor de Segunda	65.500	917.000
- Especialista	64.750	906.500
- Peón o Mozo de Reparto	64.000	896.000
GRUPO IV:		
PERSONAL SUBALTERNO Y DE SERVICIOS AUXILIARES		
- Vigilante o Sereno	64.000	896.000
- Portero	64.000	896.000
- Limpiadora	64.000	896.000

Plus de Transporte: Se fija en 140 ptas. por día de trabajo y no está incluido en los Totales Anuales.

RESOLUCION de 17 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Talleres de Carpintería de Sevilla y su provincia. (4102285).

Visto el Convenio Colectivo de Sector Talleres de Carpintería de Sevilla y su provincia (Código: 4102285), para los años 1994 y 1995, suscrito por la Federación Empresarial Sevillana de la Madera (FESEMA), CC.OO. y U.G.T.

Visto lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, según nueva redacción dada por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, en relación con el R.D. 1040/81, de 22 de mayo, los convenios colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral de los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

ACUERDA

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de Sector Talleres de Carpintería de Sevilla y su provincia.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Con la advertencia de que la presente resolución no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso ordinario, directamente a por conducto de esta Delegación Provincial, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 114, 116.1 y 48.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre «Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Sevilla, 17 de marzo de 1995.- La Delegada, P.A., La Secretaria General (Decreto 21/85, de 5.2), M.º de los Angeles Pérez Campanario.

ACTA FINAL

Asistentes:

Representación económica:

Don Joaquín López Mensaque.
Don Juan P. Olmedo Rivero.
Don Luis Amate García.

Representación social:

- CC.OO.

Don Angel Gómez Angulo.
Don Juan Martínez Galán.
Don José López Montero.

- U.G.T.

Don Manuel Maeso Moreno.
Don Joaquín Infantes Peña.
Don Antonio Mateo Sayago.

En la ciudad de Sevilla a las 15 horas del día 17 de enero de 1995, en la Sala de Juntas de la Federación Empresarial Sevillana de la Madera, se reúnen las personas al margen relacionadas, asistidos de sus respectivos asesores técnicos y sindicales, integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Ambito Provincial de Talleres de Carpintería de Sevilla.

La referida reunión compuesta por la parte social, representada por CC.OO. y U.G.T. y la parte económica, representada por la Federación de Empresarios de la Madera de Sevilla (FESEMA), unánimemente

ACUERDAN

1. Las organizaciones firmantes manifiestan ostentar la representación exigida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

2. Que examinado en toda su integridad el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial de Talleres de Carpintería de la Provincia de Sevilla, que se adjunta a la presente Acta, dichas representaciones consideran plenamente conforme el mismo, con las negociaciones llevadas a cabo y en consecuencia aprueban el referido Texto con sus anexos (tablas salariales).

3. Que de conformidad con lo dispuesto en el R.D. 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (art. 2.º, apartado c, y 6.º), interesamos se le dé la tramitación legal oportuna.

Y no habiendo más asuntos que tratar y en prueba de conformidad, se levanta la presente Acta Final, que

una vez leída por todos los asistentes muestran su conformidad suscribiendo la misma, en el lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA TALLERES DE CARPINTERIA Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas de Talleres de Carpintería de Sevilla y su provincia y a sus trabajadores y regirá, por tanto, las relaciones de trabajo que las mismas mantengan y las que con carácter temporal puedan darse en propiedades o instalaciones fuera de ellas, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes que se refieren a esta materia.

Artículo 2.º Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995.

Si antes del vencimiento previsto, y con una antelación mínima de tres meses, no es denunciado por cualquiera de las partes, este Convenio Colectivo de trabajo se considerará prorrogado de año en año, salvo que cualquiera de dichas prórrogas se produjese la denuncia antes prevista, aplicándose un incremento anual a la tabla salarial en el mismo porcentaje de incremento que experimente el Índice de Precios al Consumo de la media nacional en el año precedente.

Denunciado en tiempo y forma el presente Convenio, el nuevo entrará a deliberarse en la segunda quincena del mes de diciembre de 1995.

Artículo 3.º Compensación y absorción.

Las condiciones convenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa o por imperativo legal.

Se respetarán las condiciones más ventajosas que por todos o algunos de los trabajadores sean disfrutadas por todos los conceptos y que excedan de lo estipulado en este Convenio.

Artículo 4.º Comisión mixta de interpretación.

Se constituye una Comisión mixta de interpretación del presente Convenio Colectivo, de la que formarán parte en su composición cuatro personas representantes de los trabajadores y cuatro de las Empresas, designados por cada parte deliberadora del presente Convenio, de entre los que han formado parte de la Comisión del mismo como titulares o suplentes. De secretario actuará un vocal de la Comisión, que deberá ser nombrado por cada sesión, debiéndose tener en cuenta a estos efectos que dicho cargo deberá recaer una vez en los representantes de los trabajadores y la siguiente en los representantes de las empresas.

Artículo 5.º Funciones de la Comisión mixta de interpretación.

Las funciones que a dicha Comisión se le asignan son las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de cláusulas de este Convenio Colectivo de trabajo.

2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

3. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5. Estudio para el establecimiento de una institución previa a la vía contenciosa.

6. Cuantas otras actividades tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones correspondientes.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo para que dicha Comisión comuniqué lo que dictamine en consecuencia.

Artículo 6.º Organización, sistema y método de trabajo.

a) La organización del trabajo y la determinación de los métodos y sistema que han de regularlo en las diferentes actividades o grupos profesionales son facultad de la Dirección de la Empresa, previa autorización de los organismos laborales competentes, cuando dicha autorización sea preceptiva.

b) Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- La calificación del trabajo.
- La exigencia de rendimientos mínimos, normales o habituales.
- La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles según se estimen aconsejables a las necesidades generales de la empresa o a la específica de determinado puesto o puestos de trabajo.

Es potestativo el establecimiento de incentivos, totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como al de las tareas.

- La exigencia de la correspondiente vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.

- La movilidad y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la dignidad personal del trabajador y de su formación profesional. El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los productores se expresará a través del Comité de Empresa o de los delegados de los trabajadores hasta tanto se dicte pertinente resolución por el organismo laboral correspondiente.

c) Es obligación de la empresa: Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 7.º Admisión y movimientos del personal.

a) La admisión e ingreso del personal irán precedidos en todos los casos del período de prueba establecido en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo del ramo y disposiciones legales.

Durante este período la resolución del contrato es libre para ambas partes, sin que haya lugar a reclamación derivada de la resolución.

b) Se establece como obligación especial para todo el personal que desee cesar en la prestación de sus servicios la de comunicar a la Dirección de la empresa con los siguientes plazos:

- Personal Directivo: Un mes.
- Personal Administrativo: Un mes.
- Personal restante: Ocho días.

La comunicación se hará necesariamente por escrito, debiendo procurar el comunicante que le sea sellado o firmado el recibí del duplicado del mismo.

Artículo 8.º Retribuciones.

a) Se establece para cada categoría profesional reglamentaria un salario mínimo, el que percibirán todos los días naturales del año excepto los de baja por

enfermedad o accidente, o aquéllos en que reglamentariamente no proceda.

b) De conformidad con lo ya expuesto, durante los días en que el trabajador esté en baja por accidente o enfermedad percibirá las retribuciones que procedan a tenor de las normas vigentes en cada momento y de los organismos o entidades obligados a ello, sin perjuicio del cumplimiento que deberán dar las empresas de las obligaciones que por disposición legal les sean de aplicación.

c) Las retribuciones que se pacten para cada categoría profesional son las que figuran en las tablas salariales anexas.

d) Definición de categorías. Por almacenero se entiende en este Convenio, y para retribución que se le fija, el productor que tiene responsabilidad del almacén o almacenes de la empresa, llevando el control de entradas y salidas de materiales. En ningún caso se considerará almacenero a quien trabaja en el almacén sin las obligaciones y responsabilidades enunciadas.

e) Retribución de aprendices y aspirantes. Los aprendices y aspirantes mayores de 18 años, que tengan contrato por escrito y debidamente diligenciado, percibirán las retribuciones correspondientes a su cargo de aprendizaje, a tenor de lo previsto en el Decreto de salario mínimo.

f) Garantía salarial. En ningún caso los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en cómputo anual, por todos los conceptos, salarios inferiores a los mínimos establecidos por el Decreto o disposiciones legales que en cada momento establezca el salario mínimo interprofesional garantizado.

Artículo 9.º Plus de productividad.

Con independencia de las retribuciones anteriores fijadas se establece un plus de productividad que se integrará por el 16% del salario base del Convenio más la antigüedad de la retribución correspondiente a un día y devengable sólo por días efectivamente trabajados.

En ningún caso, pues, se devengará el plus de productividad ni en todo ni en parte cuando el productor no acuda al trabajo cualquiera que sea la causa determinante de su ausencia.

Tampoco devengarán el plus de productividad quienes observen un rendimiento inferior al normal a juicio de la Dirección de la Empresa o por determinación automática si el trabajo estuviera sometido a control por cualquiera de los sistemas habituales o conocidos.

La decisión acordada por la Dirección de la Empresa deberá ir precedida de la audiencia previa al Comité de Empresa o en su defecto de una Comisión formada por el jefe inmediato superior del personal calificado, el trabajador más antiguo de categoría profesional del calificado y el delegado de los trabajadores correspondientes.

En ningún caso podrá ser sancionado con la pérdida del plus de productividad un número de productores cuyo total sea el 20% de la plantilla de la empresa.

Las cantidades no percibidas por virtud de lo anteriormente expuesto y respecto del plus de productividad, determinarán el incremento correspondiente a quienes hayan dado un rendimiento normal o superior al normal.

Por tanto, en todo caso, dichas cantidades no revertirán a la empresa.

Tampoco servirán dichas cantidades para incrementar el plus de productividad correspondiente a aquellos productores que no habiendo llegado al rendimiento normal, no hayan podido ser sancionados con la pérdida del plus por estarlo ya productores en número igual al 20% de la plantilla de la empresa.

El cálculo de plus de productividad se hará tomando el salario base diario, o caso de retribución mensual, la parte de ésta correspondiente a un día, incrementándose,

cuando proceda, los aumentos por antigüedad y aplicándose al resultado de la anterior operación el 16% citado.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.

Con motivo de julio y navidad, el personal afectado por este Convenio percibirá en cada una de ellas una gratificación extraordinaria consistente en el importe de treinta días de salario base del Convenio Colectivo más antigüedad y con inclusión de la media del Plus de productividad o la media de las primas a la producción percibidas en los noventa días anteriores a aquél en que dichas gratificaciones se devenguen. La paga de julio se abonará el día 15.

En la misma forma y concepto percibirá dicho personal la gratificación extraordinaria de veinte días para el año 1994, y de veintidós días para el año 1995 que se devengará el 19 de marzo, festividad de San José.

Artículo 11.º Vacaciones.

El período de vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal.

Las retribuciones correspondientes a los días de vacaciones se calcularán tomando como base el salario mínimo del Convenio incrementado con la antigüedad y la media del plus de productividad o la media de las primas a la producción percibidas en los noventa días anteriores al que vaya a iniciarse el disfrute de tales vacaciones.

Artículo 12.º Aumentos por antigüedad.

El premio por antigüedad se fija en trienios, sin limitaciones, cada uno de ellos de una cuantía del 3% de los salarios bases del Convenio.

Artículo 13.º Plus de transportes.

Se fija el plus de transporte urbano para aquellos trabajadores que fengan derecho a él, en el importe de los billetes necesarios para la ida y la vuelta, plus que se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 14.º Premios, faltas y sanciones.

Respecto a los premios, las empresas, en su normativa particular y de organización, fijarán las cuantías de los mismos, carácter de ellos y supuestos previos a tenor de la enunciación general que sobre el particular se da en la Ordenanza Laboral, con las características y circunstancias de cada empresa.

En lo que a faltas y sanciones se refiere, serán también de aplicación las normas contenidas bajo ese epígrafe en la Ordenanza Laboral y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de pertinente aplicación. No obstante, se prevé lo siguiente:

a) Cada falta de asistencia injustificada producirá una sanción equivalente a la pérdida del 50% del plus de productividad de un día devengable después de su incorporación al trabajo si esta reincorporación se produce antes de la tercera ausencia; en caso contrario, la sanción será del 100% por cada falta de asistencia.

b) La falta de puntualidad injustificada, a partir de la segunda, en período de noventa días, llevará consigo la pérdida del 25% del plus de productividad de las respectivas jornadas. El período de noventa días se entiende de días naturales.

Artículo 15.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. El día 24 y el día 31 de diciembre, así como el último día laborable de la correspondiente feria local, sólo se realizará la jornada laboral en horas de mañana, por lo que la jornada normal de trabajo se acortará en esas fechas en cuatro horas.

Artículo 16.º Dietas.

Se establece la dieta devengable en las condiciones previstas en la Ordenanza Laboral.

El importe de la dieta completa será en 1994 de 3.783 pesetas y el de la media dieta será de 1.670 pesetas, en el año 1995 el importe de la dieta completa será de 3.953 y la media dieta de 1.745 pesetas.

Artículo 17.º Rendimiento.

En compensación de las mejoras pactadas, la parte social afectada por el presente Convenio pondrá especial celo y aplicación en sus trabajos, así como en la obtención del rendimiento correspondiente a los mismos.

Artículo 18.º Remisión a las normas laborales.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 19.º Desgaste de herramientas.

La empresa abonará por este concepto y para el año 1994, la cantidad de 1.860 pesetas mensuales al trabajador con derecho a ello, en el año 1995 el importe de este concepto será de 1.944 pesetas mensuales.

Artículo 20.º Prendas de trabajo.

La empresa facilitará gratuitamente a su personal obrero un mono, una camisa y un pantalón de trabajo al año en enero y julio.

Artículo 21.º Permiso por matrimonio.

Se fija en 15 días naturales por matrimonio.

Artículo 22.º Jubilación.

a) Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores que tengan un mínimo de antigüedad de 10 años, treinta días de salario base más productividad, cualquiera que sea la antigüedad.

b) Todos aquellos trabajadores con 64 años cumplidos y que reúnan los requisitos necesarios de conformidad con las normas de Seguridad Social, se podrán acoger a la jubilación anticipada, quedando obligado el empresario simultáneamente al ejercicio de este derecho a la contratación de otro trabajador por cualquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto la contratación a tiempo parcial, con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año.

Queda sin embargo supeditado tal sistema de jubilación a la regulación legal que en su día se haga por parte de la Administración.

Artículo 23.º Accidente laboral y hospitalización.

La empresa abonará hasta el 100% del salario base, que será el del Convenio, incrementado con la antigüedad más el plus de productividad desde el primer día en el caso de accidente laboral.

En todo caso, se excluirán los accidentes laborales de esguinces y similares con objeto de evitar el absentismo, según parte facultativo, salvo complicaciones.

En el caso de que el trabajador en incapacidad temporal necesite de hospitalización, y sólo mientras dure ésta, las empresas abonarán un complemento que adicionado a la prestación de la Seguridad Social por este concepto alcancen el 100% del salario base más la antigüedad.

Artículo 24.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán según la legislación vigente.

Artículo 25.º Derechos sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las

centrales sindicales, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán mensualmente a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización del tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta correspondiente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contra, durante los períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa, si la hubiera.

Artículo 26.º Acumulación de horas.

Los delegados de personal o miembros del Comité de las empresas afectadas por el siguiente Convenio, podrán acumular mensualmente horas de ausencia retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación entre representantes sindicales de una misma empresa y hasta el doble de horas de las que correspondan, a tenor de lo establecido en el artículo 88, apartado e), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.º Cláusula de no aplicación del Convenio.

Las empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior, mediante las oportunas declaraciones fiscales, podrán no aplicar el contenido del presente Convenio. La comisión paritaria del Convenio comprobará estos extremos y emitirá informe en este sentido. Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del Convenio, éste volverá a ser de aplicación.

DISPOSICION TRANSITORIA

Excepcionalmente, para la vigencia del presente Convenio, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al cuatro coma cincuenta por ciento (4,5%), respecto a la cifra que resultara de dicho Índice de Precios al Consumo al 1 de enero de 1995, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente tal circunstancia, incrementándose la tabla salarial en el porcentaje que exceda sobre la cifra indicada.

Tal incremento, si se produce, se abonará durante los dos meses siguientes al conocimiento fehaciente de esta desviación.

DISPOSICION DEROGATORIA

Con la entrada en vigor del presente Convenio quedará sin efecto alguno el Convenio anterior referido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito.

TABLA SALARIAL ANEXA PARA 1994

TABLA SALARIAL ANEXA PARA 1.994

CATEGORIAS	PESETAS	R. ANUAL BRUTA
CARPINTERIA DE TALLER		
ENCARGADO	3.276	1.619.934
ENCARGADO DE PRODUCCION	3.276	1.619.934
OFICIAL TRAZADOR	3.149	1.554.219
OFICIAL 1ª	3.014	1.488.483
OFICIAL 2ª	2.813	1.294.559
AYUDANTE	2.611	1.289.358
PEON ESPECIALIZADO	2.477	1.223.651
CARPINTERIA MECANICA		
ENCARGADO	3.276	1.619.934

CATEGORIAS	PESETAS	R. ANUAL BRUTA
TUPISTA DE 1ª, ASERRADOR DE 1ª, GALERISTA, MACHIHERRADOR, OFICIAL DE MAQUINARIA CIRCULAR, OFICIAL AFILADOR		
	3.014	1.488.483
TUPISTA DE 2ª, ASERRADOR DE 2ª, OFICIAL DE MAQUINA, OFICIAL LIJADOR, FOGONERO		
	2.813	1.289.358
AYUDANTE	2.611	1.289.358
PEON ESPECIALIZADO	2.477	1.223.651
SUBALTERNOS		
ALMACENERO, ORDENANZA, LISTERO, PESADOR		
	75.333	1.240.604
CAPATAZ ESPECIALISTA, GUARDA, PORTERO		
	75.333	1.240.604
CONDUCTOR DE 1ª	91.640	1.509.168
CONDUCTOR DE 2ª	85.572	1.409.207
APRENDIZ DE 4º AÑO	1.741	862.157
APRENDIZ DE 3º AÑO	1.474	728.775
APRENDIZ DE 2º AÑO	1.203	593.451
APRENDIZ DE 1º AÑO	953	469.736
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE	99.777	1.643.132
OFICIAL 1ª	91.640	1.509.168
OFICIAL 2ª	85.572	1.409.207
AUXILIAR, MECANOGRFA	79.379	1.307.219
VIAJANTE, CORREDOR DE PZA.	85.572	1.409.207
ASPIRANTE DE 4º AÑO	1.741	862.157
ASPIRANTE DE 3º AÑO	1.474	728.775
ASPIRANTE DE 2º AÑO	1.203	593.451
ASPIRANTE DE 1º AÑO	953	469.736

TABLA SALARIAL ANEXA PARA 1.995

CATEGORIAS	PESETAS	R. ANUAL BRUTA
CARPINTERIA DE TALLER		
ENCARGADO	3.423	1.692.831
ENCARGADO DE PRODUCCION	3.423	1.692.831
OFICIAL TRAZADOR	3.291	1.624.150
OFICIAL 1ª	3.150	1.555.465
OFICIAL 2ª	2.940	1.352.814
AYUDANTE	2.728	1.347.375
PEON ESPECIALIZADO	2.588	1.278.715
CARPINTERIA MECANICA		
ENCARGADO	3.423	1.692.831
TUPISTA DE 1ª ASERRADOR DE 1ª, GALERISTA, MACHIHERRADOR, OFICIAL DE MAQUINARIA CIRCULAR, OFICIAL DE MAQUINA.		
	3.150	1.555.465
TUPISTA DE 2ª ASERRADOR DE 2ª, OFICIAL DE MAQUINA, OFICIAL LIJADOR, FOGONERO		
	2.940	1.452.437
AYUDANTE	2.728	1.347.375
PEON ESPECIALIZADO	2.588	1.278.715
SUBALTERNOS		
ALMACENERO, ORDENANZA, LISTERO, PESADOR		
	78.723	1.296.431
CAPATAZ DE ESPECIALISTA, GUARDA, PORTERO		
	78.723	1.296.431
CONDUCTOR DE 1ª	95.764	1.577.081
CONDUCTOR DE 2ª	89.423	1.472.621
APRENDIZ DE 4º AÑO	1.819	900.954
APRENDIZ DE 3º AÑO	1.540	761.570
APRENDIZ DE 2º AÑO	1.257	620.156
APRENDIZ DE 1º AÑO	996	490.874
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE	104.267	1.717.077
OFICIAL 1ª	95.764	1.577.081
OFICIAL 2ª	89.423	1.472.621
AUXILIAR, MECANOGRFA	82.951	1.366.044
VIAJANTE, CORREDOR DE PZA.	89.423	1.472.621
ASPIRANTE DE 4º AÑO	1.819	900.954
ASPIRANTE DE 3º AÑO	1.540	761.570
ASPIRANTE DE 2º AÑO	1.257	620.156
ASPIRANTE DE 1º AÑO	996	490.874

RESOLUCION de 20 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Transportes Rober, S.A. (1800332).