

ARTICULO 12°.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales, reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, se realizarán las necesarias.
- c) Horas extraordinarias estructurales, por períodos punta de producción, absentismo, etc., habrán de realizarse, siempre que no proceda la contratación de nuevo personal.

Este tipo de horas estructurales se estará a la legislación vigente o lo que se acuerde en el Convenio de la Madera. Su realización no superará el número de 80 al año por trabajador.

El pago de las horas extraordinarias se hará en función de la siguiente fórmula matemática:

$$\text{H.E.} = \frac{\text{Sueldo base} + \text{antigüedad} \times 425}{1.772} \times 1,75$$

Se podrá compensar por descanso equivalente la prestación de horas extraordinarias, previo acuerdo entre empresario y el trabajador interesado.

ARTICULO 13°.- JORNADA DE TRABAJO.

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será para los años de vigencia del presente convenio, la siguiente:

- Año 2003: 1.772 horas.
- Año 2004: 1.778 horas.
- Año 2005: 1.764 horas.
- Año 2006: 1.760 horas.

Distribución de la jornada:

1°.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en este artículo, 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, excepto la correspondiente al presente año que lo será con la publicación del convenio en el B.O.P. 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 el número 4 del presente artículo.

2°.- 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 computo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas. En computo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3°.- 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 computo diario de 6 a 10 horas o en computo semanal de 30 a 50 horas.

4°.- 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 menos, hasta un máximo de dos 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 2 días laborables. En todo caso, se respetará el computo anual de horas efectivas de trabajo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

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

6°.- 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 correspondería a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria.

ARTICULO 14°.- CESES Y PREAVISOS.

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

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

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- Técnicos, un mes.
- Resto del personal, 15 días naturales.

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

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario, establecida en idénticos términos. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato, notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo anterior.

ARTICULO 15°.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año a sus trabaja-