

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2023/3318 *Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para las Industrias de la Madera y Afines. Años 2023, 2024 y 2025.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0091/2023
Código Convenio: 23000235011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para las Industrias de la Madera y Afines de la Provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 25 de mayo de 2023, suscrito por la Comisión Negociadora el día 09 de mayo de 2023, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 08 de junio de 2023.
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

Representación empresarial

D. Antonio Padilla López

D. Francisco Casado López

D. Juan de la Chica Montoro

D. Bruno García Pérez (Asesor)

Representación social

UGT-Fica Jaén

D. Domingo Ocaña Fernández

D. Antonio Marcos Parra

CC.OO. del Hábitat:

D. Pedro Sánchez Córdoba

D. José Manuel Garrido López

ACTA

En la ciudad de Jaén, siendo las 10:30 horas del día 9 de mayo de 2023, se reúnen las personas relacionadas, en la sede social de la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio (ASIMAC), todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para las Industrias de la Madera y Afines, designados respectivamente por ASIMAC y por las centrales sindicales UGT-FICA JAEN y CC.OO. del Hábitat.

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora.

El proceso de negociación del convenio colectivo se inició con la Constitución de la Mesa Negociadora el pasado 5-12-2022, habiéndose celebrado reuniones de la Comisión Negociadora los días 11 y 23 de enero, 6 y 16 de febrero, 3 de marzo, 26 de abril y en el día de la fecha en la que la Comisión Negociadora llega a la aprobación del nuevo convenio para los años 2023, 2024 y 2025 así como a las tablas de salarios para los años 2023 y 2024, acordándose igualmente que el incremento salarial para el año 2025 dependerá del IPC real del año 2024.

Los atrasos económicos generados desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha de publicación del presente Convenio habrán de abonarse como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Al mismo tiempo delegan en el Secretario General de ASIMAC y asesor de la parte empresarial, D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del mismo a la Autoridad Laboral competente al objeto de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión siendo las 12'30 horas del día al principio indicado, extendiéndose la presente que, previa su lectura y conformidad con el contenido de la misma, es firmada por todos los asistentes.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA Y
AFINES AÑOS 2023, 2024 Y 2025**

Índice

Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito Territorial y Funcional.

Artículo 2º. Ámbito Personal

Artículo 3º. Ámbito Temporal y Denuncia

Artículo 4º. Legislación Supletoria.

Artículo 5º. Condiciones Mínimas, Más Beneficiosas, Absorción y Garantía Personal

Capítulo II. Jornada Laboral

Artículo 6º. Jornada de Trabajo.

Artículo 7º. Distribución de la Jornada.

Artículo 8º. Vacaciones.

Artículo 9º. Desconexión Digital.

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 10º. Salario Base.

Artículo 11º. Complemento Personal.

Artículo 12º. Plus de Transporte.

Artículo 13º. Gratificaciones.

Artículo 14º. Horas Extraordinarias.

Artículo 15º. Desplazamientos y Dietas.

Artículo 16º. Desgaste de Herramientas.

Artículo 17º. Personal de Reparto en Plaza.

Artículo 18º. Complemento de Nocturnidad.

Artículo 19º. Plus Compensación Cuarto Turno.

Artículo 20º. Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Capítulo IV. Empleo y Contratación

Artículo 21º. Contratos de Trabajo.

Artículo 22º. Forma del Contrato.

Artículo 23º. Período de Prueba.

Artículo 24º. Contrato de Duración Determinada

24.1. Temporal por Circunstancias de la Producción

24.2. Temporal por Sustitución de la Persona Trabajadora

Artículo 25º. Contratos Formativos.

25.1. Contrato para la Formación en Alternancia

25.2. Contrato para la Obtención de la Práctica Profesional

Artículo 26º. Contrato Fijo-Discontinuo

Artículo 27º. Jubilación Parcial.

Artículo 28º. Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 29º. Finiquitos

Capítulo V. Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 30º. Permisos y Licencias.

Artículo 31º. Excedencia Forzosa.

Artículo 32º. Excedencia Voluntaria.

Artículo 33º. Excedencia por Cuidado de Familiares e Hijos.

Artículo 34º. Disposiciones Comunes para las Excedencias.

Artículo 35º. Derechos de la Persona Trabajadora Víctima de la Violencia de Género.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 36º. Faltas y Sanciones.

Artículo 37º. Faltas Leves.

Artículo 38º. Faltas Graves.

Artículo 39º. Faltas Muy Graves.

Artículo 40º. Graduación de las Sanciones.

Capítulo VII. Productividad
Artículo 41º. Productividad.

Capítulo VIII. Condiciones Sociales
Artículo 42º. Enfermedad y Accidente.
Artículo 43º. Seguro por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional al Servicio de la Empresa
Artículo 44º. Premio de Vinculación.
Artículo 45º. Retirada del Carnet de Conducir al Personal Cuyo Puesto de Trabajo Exija la Conducción de Vehículos.

Capítulo IX. Seguridad e Higiene
Artículo 46º. Prendas de Trabajo.

Capítulo X. Igualdad entre hombres y mujeres. Acoso sexual
Artículo 47º. Igualdad de Oportunidades, no Discriminación entre las Personas.
Artículo 48º. Igualdad de Remuneración por Razón de Sexo.
Artículo 49º. Lenguaje no Sexista
Artículo 50º. Planes de Igualdad y Acoso Sexual.

Capítulo XI. Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.
Artículo 51º. Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

Disposiciones Finales
Artículo 52º. Comisión Paritaria.
Artículo 53º. Cláusula de Descuelgue.
Artículo 54º. Adaptación al Sistema de Clasificación Profesional

Anexo I. Ámbito Funcional
Anexo II. Tabla de Salarios y Horas Extras. Año 2023
Anexo III. Tabla de Salarios y Horas Extras. Año 2024

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito Territorial y Funcional.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Jaén y en los centros de trabajo ubicados en la misma del sector de la madera y afines que se relacionan y detallan en el Anexo I.

Asimismo el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la industria de la madera y afines, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 2º. Ámbito Personal

Quedan afectados por este Convenio todo el personal de las empresas incluidas en el artículo anterior, tanto el personal fijo como el eventual, abarcando a los que ingresen durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 3º. Ámbito Temporal y Denuncia

Se establece el Convenio por tres años naturales, iniciando sus efectos el día primero de enero de 2023 y terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 2025.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de su vigencia.

La constitución de la mesa negociadora del nuevo Convenio se llevará a efecto en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, debiendo iniciarse la negociación en el plazo máximo de un mes a partir de dicha constitución.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia este convenio.

Artículo 4º. Legislación Supletoria.

En todo lo no pactado expresamente en este convenio se estará a lo que disponga en cada materia la legislación laboral vigente.

Artículo 5º. Condiciones Mínimas, Más Beneficiosas, Absorción y Garantía Personal

La totalidad de los pactos económicos que contiene este Convenio se establecen con el carácter de mínimos y por ello los acuerdos, convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad a su vigencia entre empresas y trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetadas por las empresas, entendiéndose la valoración de las mismas en cómputo anual.

Las condiciones pactadas sustituirán, absorberán y compensarán íntegramente todas las que en la actualidad se hallen existentes, así como cualquier mejora que en el futuro se establezca por disposición legal o administrativa, haciéndose esta sustitución, absorción y compensación en cómputo anual.

Capítulo II. Jornada Laboral

Artículo 6º. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral anual durante la vigencia del presente convenio será de 1752 horas (mil setecientas cincuenta y dos horas), distribuida de lunes a viernes.

1º por acuerdo entre empresa y trabajadores la jornada se podrá distribuir de lunes a sábados.

2º no obstante a ello, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores podrá incrementarse la jornada anual en 48 horas más, es decir a 1.800 horas anuales, en cuyo caso estos trabajadores tendrán un incremento salarial del 2,5% adicional sobre las tablas en vigor para cada uno de los años de vigencia del convenio. Este acuerdo deberá contar con el visado del Delegado de Personal o del Comité de Empresa, y en el caso que no haya representación legal del personal, con el visado de la Comisión Paritaria, para lo cual se

remitirá copia de la propuesta a la Comisión Paritaria.

3º el acuerdo deberá concretarse al inicio del año en el caso de que éste sea para el año completo. También podrá concretarse para periodos semestrales, en cuyo caso el incremento de la jornada será de 24 horas y el incremento salarial será proporcional al anual.

En todo caso, este incremento de jornada habrá de realizarse dentro de la jornada marcada en el calendario y excepcionalmente en sábado.

Aquellas empresas que no hubieran acordado calendario propio cada año antes de la finalización del mes de febrero, les será de obligado cumplimiento el Calendario Laboral negociado entre las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 7º. Distribución 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 periodos 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 el número 4º 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 siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco 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 del personal, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación del personal.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación del personal.

4º. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del personal.

5º. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el personal 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.

Artículo 8º. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por este Convenio, disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales o el equivalente a 22 días laborables.

Durante el periodo de vacaciones, el personal percibirá 30 días de salario base, el complemento personal de “antigüedad consolidada” si corresponde en el trimestre activo inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, la cuantía equivalente a 30 días de plus de transporte y la cantidad fija de 50,00 € anuales como “Bolsa de Vacaciones” para trabajadores a jornada completa o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en caso distinto. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre ambas partes.

La dirección de la empresa, conjuntamente con el personal o sus representantes, elaborará los turnos de vacaciones.

En el calendario laboral para determinar las 1.752 horas de trabajo anuales, y solo a estos efectos, se han tenido en cuenta 22 días laborables de vacaciones.

No se iniciarán las vacaciones si el personal se encuentra en situación de I.T. aunque éstas hubieran sido prefijadas con anterioridad.

Artículo 9º. Desconexión Digital.

Se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 10º. Salario Base.

- La tabla de salarios para el año 2023 es la que figura como Anexo II al presente texto, resultado de haber incrementado las tablas salariales de 2022 en un 3,75%.

Los atrasos económicos generados desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha de publicación del presente Convenio habrán de abonarse como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

- La tabla de salarios para el año 2024 figura en el Anexo II y será el resultado de incrementar las tablas salariales de 2023 en un 1,75%.

- La tabla de salarios para el año 2025 dependerá del IPC real de 2024:

- A) Si el IPC real de 2024 es inferior al 2% el incremento salarial para 2025 será del 1,5%
B) Si el IPC real de 2024 es superior al 2% el incremento salarial para 2025 será del 1,75%.

- Además de ello, ambas partes acuerdan que en caso de que el IPC real de 2025 sea superior al 2%, el incremento que se acuerde en 2026 partirá de 0,25%.

Artículo 11º. Complemento Personal.

Desde el 30 de septiembre de 1996, no se devengan por el concepto de antigüedad nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido, siendo sustituido por un complemento “Ad Personam”, denominado Complemento Personal para aquellos/as trabajadores/as que tenían generado el derecho al mismo con anterioridad a la supresión. Este complemento, para quien procediere, no será compensable ni absorbible.

Artículo 12º. Plus de Transporte.

El Plus de Transporte es un concepto salarial que se abona por día efectivo de trabajo y la cantidad se establece en las tablas salariales anexas, más la cuantía de 30 días de este plus en vacaciones y 30 días en cada una de las pagas extras.

Artículo 13º. Gratificaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio recibirán una paga extraordinaria con devengo durante el primer semestre natural y abono en el mes de julio y otra con devengo en el segundo semestre y abono en el de diciembre, equivalentes cada una de ellas a 30 días del salario base del convenio, el complemento de “antigüedad consolidada”, si corresponde y la cuantía equivalente a 30 días del Plus de Transporte.

Artículo 14º. Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

A los efectos de que las empresas se puedan acoger a las diferencias de cotización a la Seguridad Social establecidas por disposiciones legales, se definen como horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias son de libre ofrecimiento por el empresario y de libre aceptación por el personal. Las horas extras serán ofertadas a la totalidad del personal, realizándose un reparto lo más equitativo posible entre aquellos que las acepten.

Este reparto se realizará teniendo en cuenta la necesidad de horas extras que se efectúen por secciones o grupos homogéneos de actividad. A tal fin, se producirá una reunión mensual entre empresas y representantes del personal.

- Las horas extraordinarias serán abonadas con el valor que para cada una de las categorías se establece en la Tabla Salarial anexa.

Aquellas empresas que tengan establecido por acuerdo con sus trabajadores una cuantía superior a la que se establece, la mantendrán en los valores acordados.

Podrán compensarse con descanso las horas extraordinarias realizadas a razón de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria, de mutuo acuerdo.

La Comisión Paritaria intervendrá en las cuestiones que se susciten entre empresa y trabajadores en el cumplimiento de este artículo, decidirá las acciones a realizar, incluso el contacto directo con empresas y trabajadores afectados por dicha aplicación.

Artículo 15º. Desplazamientos y Dietas.

A) Se entiende por desplazamiento el destino temporal del personal a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

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

- 1º. De tres a quince días, tres días laborables.
- 2º. De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
- 3º. De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
- 4º. Más de noventa días, diez días laborables.

El personal desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro 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 del empresario.

Para los colocadores, instaladores y conductores, los desplazamientos desde el centro de trabajo o desde su domicilio a los lugares donde haya de realizar el trabajo se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

B) La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

La empresa abonará los gastos que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos. No obstante, se establece como mínimo una dieta completa, cuando el personal tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar fuera, cuya cuantía será la establecida en las tablas salariales.

Los viajes realizados por causas laborales con vehículo particular serán compensados con 0,25 € por kilómetro, tomando como referencia la distancia más corta desde el centro de trabajo o el domicilio del trabajador hasta el destino. En el caso de que varios trabajadores

compartan vehículo para dicho desplazamiento, únicamente será compensado el titular del mismo. A esta cantidad no se le aplicará el incremento lineal, manteniéndose fija durante la vigencia del convenio.

Artículo 16º. Desgaste de Herramientas.

La empresa viene obligada a dotar a sus trabajadores de las herramientas necesarias para el desarrollo de su actividad.

Cuando por razones de organización el personal aporte voluntariamente la herramienta manual habitual de su propiedad percibirá, con cargo a la empresa, un plus de desgaste de herramienta cuando se haga de forma habitual y otro cuando se realiza de forma esporádica, cuyas cantidades mensuales vienen establecidas en las tablas salariales anexas.

Artículo 17º. Personal de Reparto en Plaza.

Se establece, para todo el personal de reparto en plaza, una prima cuya cantidad mensual viene establecida en las tablas salariales anexas para compensar los excesos de jornada que puedan presentárseles en su tarea habitual. Si dicho exceso sobrepasa 1/2 hora diaria, el tiempo se computará como horas extras.

Artículo 18º. Complemento de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada categoría o la parte proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúa de lo establecido en el párrafo anterior, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

Artículo 19º. Plus Compensación Cuarto Turno.

En las empresas que por su sistema de organización de la producción tengan establecido o puedan establecer en un futuro un cuarto turno de trabajo, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana, se garantizarán en todos los casos el descanso de 2 días semanales y la rotación por los distintos horarios.

El cuarto turno será realizado de forma rotatoria entre todo el personal del área, siendo estas rotaciones de 6 meses como máximo, salvo que se establezca otro acuerdo entre las partes que se adapte mejor a las necesidades de las mismas.

Para el personal adscrito a este sistema de trabajo se establece un plus de 4º turno diario, equivalente al 17% del salario base, sin que este tenga derecho al percibo del mismo en vacaciones.

Artículo 20º. Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención... debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación efectiva de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, se establece en el presente convenio la obligación por parte de las empresas de la realización, conforme a lo contenido en este artículo, de un "Programa o Plan anual de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales".

Este Programa de actividades de las empresas se podrá desarrollar a través de las siguientes vías:

A) Asociativamente y de forma colectiva a través de la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio (ASIMAC), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial.

B) Directa e individualmente, bien por sí mismas o de manera externalizada contratando los servicios de profesionales o empresas acreditadas en estas materias.

En el supuesto que se realicen las actividades de información, formación y asesoramiento de manera directa e individualmente por parte de la propia empresa ésta habrá de contar con personal formado como Técnico o Agente de Igualdad, quien dispondrá, además, de un crédito de 5 horas mensuales para la planificación, desarrollo y supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Se acreditará la realización de estas actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Jaén, es decir la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio, que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

ASIMAC estará obligada a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual por sí mismas, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación de la existencia de una persona en la empresa que cuente con la formación de Técnico o Agente de Igualdad y que dispondrá de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas, que podrá ser acumulable trimestralmente.

- Presentación a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar así como Memoria de las actividades realizadas a la finalización de cada anualidad, acompañada de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

3. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual de manera externalizada contratando los servicios de profesionales o empresas acreditadas en estas materias justificarán su realización presentando a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año el Programa o Plan de actividades que vaya a realizar así como Memoria de las actividades realizadas a la finalización de cada anualidad acompañada de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación de actividades a la Comisión Paritaria en el caso que realicen las mismas de manera directa e individual, por sí mismas o de manera externalizada.

En todo caso, los Planes o Programas de actividades, ya se realicen de manera asociativa-colectiva a través de ASIMAC o directa e individualmente por la propia empresa o de forma externalizada deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

A) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberán realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión al personal.

B) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales, así como su cualificación y el mecanismo establecido para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.

C) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

En caso de que las empresas no acrediten la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales por alguna de las vías expuestas, deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del personal.

Capítulo IV. Empleo y Contratación

Artículo 21º. Contratos de Trabajo.

En lo no previsto en materia de contratación en el presente convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 22º. Forma del Contrato.

La admisión del personal en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado la persona contratada y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia a la persona contratada.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador será obligatorio un preaviso a la empresa de 15 días para Operarios y Auxiliares Administrativos y 30 días para el resto del personal.

Artículo 23º. Período de Prueba.

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

- A) Técnicos titulados: Seis meses.
- B) Resto de trabajadores: Dos meses.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 24º. Contrato de Duración Determinada

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora

24.1. Temporal por Circunstancias de la Producción

El objeto de uso será el incremento ocasional e imprevisible, así como las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y siempre que no sea una necesidad indefinida que justifique un contrato fijo discontinuo. En este caso, el contrato no podrá superar los 6 meses con posibilidad de una única prórroga con duración máxima total entre contrato y prórroga de 12 meses.

Se podrá utilizar para cubrir las vacaciones anuales de las personas trabajadores.

Este contrato podrá emplearse también para cubrir situaciones ocasionales y previsibles o regulares de corta duración, solo durante 90 días al año no consecutivos por trabajador, independientemente de las personas que sean necesarias para atender la necesidad concreta.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

24.2. Temporal por Sustitución de la Persona Trabajadora

Se podrá utilizar para sustitución de personas ausentes con derecho a reserva de puesto, reducción de jornada por cuidado de un hijo/familiar, así como para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción con una duración máxima en este último caso de 3 meses.

Se podrá iniciar 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona trabajadora que se va a cubrir, como medida para garantizar el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 25º. Contratos Formativos.

25.1. Contrato para la Formación en Alternancia

El tiempo de trabajo efectivo de este contrato habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación y no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

La retribución en los contratos para la formación en alternancia será el 75% el primer año y el 85% el segundo año del Salario Mínimo Interprofesional y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

25.2. Contrato para la Obtención de la Práctica Profesional

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un

título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Este tipo de contrato podrá formalizarse para las siguientes categorías profesionales: Licenciado y Técnico de Grado Superior, Técnico de Grado Medio, Jefe Administrativo, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Jefe de Personal, Encargado General, Jefe de Almacén, Jefe de Sucursal, Jefe de Grupo, Contable, Jefe de Sección y Oficial Administrativo.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

La retribución del personal contratado para la obtención de la práctica profesional si el contrato se formaliza con la categoría de “Licenciado y Técnico de Grado Superior” será el 60% del salario fijado en las tablas salariales para esta categoría y el SMI para el resto de categorías para las que se puede realizar contrato para la obtención de práctica profesional.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26º. Contrato Fijo-Discontinuo

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos los que sean contratados para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales. Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

El contrato fijo-discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial.

2. No será de aplicación el presente artículo a los casos de trabajadores contratados para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo, ni para aquellos contratados para cubrir circunstancias de la producción definidas en la legislación vigente.

3. El llamamiento e incorporación se efectuará en orden a la mayor antigüedad del trabajador en la empresa, dentro de cada especialidad, y siempre que haya una necesidad de trabajo que justifique el llamamiento.

Dicho llamamiento se realizará por escrito y por al menos dos de los siguientes medios:

correo postal, sms, e-mail o whatsapp a cualquiera de las direcciones físicas o virtuales del trabajador facilitadas previamente y a tales efectos por éste en sus datos de contacto respecto de los que en su momento notificó a la empresa. A tal efecto, el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio o datos de contacto de los que conoce la empresa, no siendo imputable a ésta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio desconocido o datos de contacto no actualizados.

No obstante, la empresa podrá elegir, de entre los anteriores, el concreto medio de comunicación de forma que, haciendo uso de cualquiera de ellos, quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado con una antelación no inferior a 5 días hábiles respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación de los servicios.

El trabajador está obligado a manifestar fehacientemente en un plazo de dos días hábiles su voluntad de aceptar el llamamiento en los términos comunicados por la empresa. Transcurrido ese plazo, y salvo circunstancias de fuerza mayor acreditada, o que se encuentre dentro de los supuestos de suspensión de contrato de trabajo o excedencia en la empresa que realiza el llamamiento, se entenderá que el trabajador renuncia voluntaria y unilateralmente a su puesto de trabajo por silencio en el plazo fijado, por rechazo expreso o por incomparecencia efectiva en el puesto de trabajo.

4. Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

No obstante, la finalización del llamamiento deberá efectuarse por escrito con una antelación mínima de 7 días no llevando aparejada indemnización alguna.

5. Para los intervalos de tiempo que transcurran entre los llamamientos y siempre que se produzcan vacantes con reserva de puesto de trabajo, la empresa podrá solicitar la incorporación del trabajador fijo discontinuo a través de una oferta de contratación temporal. Esta incorporación será a voluntad del propio trabajador y si coincide en el tiempo con el llamamiento previsto de fijos discontinuos, podrá elegir, previa desvinculación voluntaria del contrato temporal, retomar su relación laboral con la empresa como fijo discontinuo.

En el supuesto que el trabajador decidiera continuar con el contrato temporal debido a una mayor duración de éste, no será considerado desvinculación de su contrato fijo discontinuo y su puesto será preservado para el siguiente llamamiento.

6. Asimismo, sin perjuicio de la normativa vigente, en el caso de existir una vacante de carácter indefinido, la empresa se obliga a transformar a un trabajador fijo discontinuo. Dado que la conversión es de carácter voluntario para la persona afectada, en caso de negativa de esta, la empresa ofertará la plaza a otro trabajador con contrato fijo discontinuo.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. Jubilación Parcial.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 28º. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a su plantilla. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

Artículo 29º. Finiquitos

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios habrá de formalizarse conforme y con los contenidos mínimos establecidos por la legislación laboral vigente.
2. Independientemente a lo anterior, toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.
3. El personal podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

Capítulo V. Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 30º. Permisos y Licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en este artículo.

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

1. Matrimonio y parejas de hecho legalmente constituidas y registradas: 15 días naturales, comenzando el primer día laboral a continuación del hecho causante.
2. Matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: el día natural.
3. Enfermedad o accidentes graves con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida y registrada y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 3 días naturales, que comenzarán en día laborable, y que en el caso de enfermedad grave podrán ser utilizados a elección del trabajador/a de forma alterna o consecutiva.
4. Fallecimiento de familiares de primer y segundo grado: 3 días naturales
5. Muerte de familiares de tercer grado: 1 día natural
6. Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.
7. Consulta médica, tanto para el propio trabajador como para acompañar a familiares de

primer grado:

Por 2 horas en caso de consulta médica en la localidad de residencia del trabajador, 4 horas para consulta médica en localidad distinta a la residencia del trabajador y por el tiempo indispensable en el caso de que se requiera desplazamiento superior a 100 km (ida) desde la residencia del trabajador. En aquellos casos en que la visita esté previamente programada, será obligatorio el aviso a la empresa al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia, será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.

Tendrá la consideración de permiso retribuido la ausencia por asistencia o acompañamiento a consulta médica (excluidos servicios médicos privados) durante tres ocasiones al año, ya que lo que supere esa cifra tendrá la consideración de no retribuida.

8. Prenatal: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y siempre que las mismas estén recomendadas facultativamente. Libre disponibilidad: 2 días al año no recuperables, a elección del trabajador/a en cualquier época, preavisando al empresario, al menos, con una semana de antelación.

9. Víctimas violencia de género: las horas necesarias para realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificado en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico cuando así lo determinen los servicios de salud, y justificado a la empresa a la mayor brevedad.

Los permisos retribuidos deberán iniciar su cómputo el primer día laborable del trabajador afectado al producirse el hecho causante que lo originó.

Estos permisos y licencias remuneradas se adaptarán automáticamente a lo establecido en esta materia en la Ley de Familias una vez entre en vigor.

Artículo 31º. Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 32º. Excedencia Voluntaria.

1º. El personal, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2º. El personal excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la

excedencia.

Artículo 33º. Excedencia por Cuidado de Familiares e Hijos.

El personal tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 34º. Disposiciones Comunes para las Excedencias.

1º. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del personal, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2º. Durante el período de excedencia, el personal, en ningún caso, podrá prestar servicios

que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 35º. Derechos de la Persona Trabajadora Víctima de la Violencia de Género.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. No obstante, salvo que la empresa acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la persona trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 36º. Faltas y Sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el personal, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 37º. Faltas Leves.

1º. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a

cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2º. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3º. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4º. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8º. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el personal ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9º. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10º. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 38º. Faltas Graves.

1º. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2º. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3º. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4º. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5º. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6º. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

- 7º. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
- 8º. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9º. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el personal u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10º. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11º. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12º. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13º. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14º. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15º. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16º. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17º. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18º. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19º. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20º. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el personal utilice.
- 21º. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del personal) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22º. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical del personal en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 39º. Faltas Muy Graves.

1º. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2º. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3º. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5º. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6º. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7º. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9º. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10º. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11º. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12º. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para el personal o daños para las instalaciones.

13º. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14º. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15º. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara

un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16º. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17º. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18º. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19º. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20º. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21º. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22º. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23º. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 40º. Graduación de las Sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

- Por faltas graves:

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

- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- A) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- B) El grupo profesional del mismo.
- C) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción al personal afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

Capítulo VII. Productividad

Artículo 41º. Productividad.

Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, delegados de personal o trabajadores en empresas de menos de seis, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, ritmo que puede mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos en la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de total conformidad entre ambas partes, los rendimientos se podrán aplicar de inmediato.

No existiendo esta conformidad, el comité de empresa, delegados de personal o trabajadores en empresas de menos de seis, deberán manifestar necesariamente su oposición en el término de cuatro días laborales a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

En este caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

A) Se abrirá un plazo de 7 días laborales para poderse llevar a cabo las consultas y comprobaciones pertinentes por parte de la dirección y de los miembros del comité de empresa, delegados de personal o trabajadores en empresas de menos de seis. En todo caso, las comprobaciones serán realizadas por dos miembros de cada parte.

B) Transcurrido dicho plazo, de obtener acuerdo, se procederá tal como se determina en el párrafo 2º.

C) Si no hubiese acuerdo, las partes acudirán, de conformidad con la legislación vigente,

ante la Autoridad laboral, en el término de 5 días laborables, la que resolverá lo que proceda.

Definición de conceptos. Se entiende por:

Incentivo la cantidad que el personal percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el obtenido por un productor de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que según el método de Bedaux equivale a 60 puntos hora, ó 100 puntos de la Comisión Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas.

Rendimiento óptimo: Es el equivalente a 80 puntos-hora Bedaux ó 133 de la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud.

En cada empresa se podrá mantener el sistema de productividad actualmente en vigor y adecuándolo a la fórmula de pago y a las condiciones de fijación del sistema.

Revisión de Valores. el Departamento de Tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos, siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurra alguno de los casos siguientes:

1º. Mecanización.

2º. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.

3º. Cuando el trabajo sea de serie, fijando un valor provisional hasta que se fijare más tarde el definitivo.

4º. Cambio de método operativo, distinto de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5º. Cuando exista error de cálculo.

Entre otros casos, se supondrá que se dan las circunstancias 4ª y 5ª cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado alcance en dicho trabajo, durante un mes, una actividad igual o superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Los rendimientos se fijarán de acuerdo con lo establecido en los párrafos que preceden.

Habrà un período mínimo de tres meses de experimentación de las tarifas y sistemas de organización. En los supuestos en que se cambie el método y establezcan nuevos tiempos, habrá un periodo de 15 días como adaptación o experimentación antes de su entrada en vigor definitiva.

Los acuerdos obtenidos se remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad laboral competente.

Capítulo VIII. Condiciones Sociales

Artículo 42º. Enfermedad y Accidente.

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral de los productores afectados por este Convenio, las empresas complementarán la indemnización económica abonada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o entidad colaboradora, hasta alcanzar el 100% del salario bruto mensual. La percepción de esta mejora se hará desde el 4º día de la fecha de baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización o intervención quirúrgica, este complemento se percibirá desde el primer día de baja.

Para los casos de accidentes laboral o enfermedad profesional, el productor percibirá, con cargo a la empresa, un complemento que, adicionado a la indemnización económica de la Mutuality correspondiente, complete al 100 por 100, el salario bruto mensual mientras dure esta indemnización económica por parte del Seguro de Accidentes y siempre, claro es, que la cantidad que perciba por parte de su Mutuality sea inferior a la aquí reseñada, ya que de ser igual o superior, las empresas no tendrán que abonar ninguna cantidad.

Artículo 43º. Seguro por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional al Servicio de la Empresa

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a formalizar un seguro de accidentes de trabajo o enfermedad profesional a favor del personal y por el tiempo que éstos mantengan una relación laboral con la misma, que venga a cubrir los siguientes riesgos y cuantías:

- Fallecimiento por muerte natural. 6.550 €
- Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa. 36.600 €
- Igualmente, cuando el personal sea declarado, consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por la Comisión Provincial de Evaluación o por Sentencia firme de la Jurisdicción Laboral en alguno de los grados siguientes:
 - Invalidez parcial por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa. 6.550 €
 - Invalidez total por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa. 27.600 €
 - Invalidez absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa. 33.600 €
 - Gran Invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa. 36.600 €

Dichas indemnizaciones deberán ser satisfechas por la empresa de no existir seguro.

De la formalización de dichos seguros de accidentes de trabajo o enfermedad profesional a favor del personal, se les entregará copia en el mes de enero de cada año al personal o a los representantes legales del personal, comités de empresa y Delegados de personal.

Artículo 44º. Premio de Vinculación.

Al producirse el cese voluntario de un trabajador con 15 años, como mínimo, al servicio de la empresa, percibirá de la misma en concepto de ayuda económica una cantidad que, en ningún caso y sea cual fuere su categoría, podrá ser inferior a la establecida en las tablas salariales anexas.

Por cada 15 años de permanencia en la empresa y hasta tanto no se cambie por la Ley lo dispuesto actualmente, se acuerda fijar la siguiente escala de prestaciones:

- Cese a los 65 años de edad del personal: 10 días de salario.
- Cese a los 64 años de edad del personal: 20 días de salario.
- Cese a los 63 años de edad del personal: 30 días de salario.
- Cese a los 62 años de edad del personal: 40 días de salario.
- Cese a los 61 años de edad del personal: 50 días de salario.
- Cese a los 60 años de edad del personal: 60 días de salario.

Dichas indemnizaciones serán calculadas por el salario base y antigüedad consolidada, si procediere, y se abonarán una vez producido el cese en las condiciones y a las edades señaladas.

Este premio no se percibirá por la persona que cese en las empresas por motivos de despido por cualquier causa.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

Artículo 45º. Retirada del Carnet de Conducir al Personal Cuyo Puesto de Trabajo Exija la Conducción de Vehículos.

1. en aquellos supuestos en que el personal sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable a éste, se producirá la suspensión del contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el artículo 45 ET.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados el contrato quedará suspendido hasta que el personal obtenga el permiso con los mismos efectos que en el caso anterior.

2. en aquellos supuestos en que el personal sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable a la empresa, ésta deberá proporcionarle trabajo en otro

puesto durante el tiempo en que dure la sanción, sin que tal privación sea causa de despido, y manteniéndole las mismas condiciones económicas. De igual modo, la empresa se responsabilizará del abono de las sanciones económicas impuestas al trabajador en el presente supuesto.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados, el personal deberá obtener nuevo permiso en el plazo de seis meses desde la fecha en que le fue comunicada la pérdida de la vigencia de la autorización de conducción. Si se superara este plazo, el contrato quedará suspendido hasta que el personal obtenga el permiso, con los efectos en previstos el artículo 45 ET. Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta de la empresa durante el tiempo citado anteriormente.

3. el personal deberá acreditar ante la empresa los puntos de los que dispone su permiso de conducción, y deberá comunicar cualquier reducción de puntos cuando ésta se produzca, así como informar a la empresa de los períodos en los que se le ha suspendido el permiso de conducción, sea cual sea la causa que lo motive, aunque no será necesario que informe de la causa concreta de la suspensión. Lo anterior es aplicable a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción.

4. en el caso de pérdida de la totalidad de puntos asignados al trabajador titular por causas imputables en parte a la empresa y en parte al propio trabajador, las obligaciones y consecuencias establecidas en el presente artículo se aplicarán proporcional y porcentualmente según la responsabilidad imputable a cada parte. A estos efectos se producirá una reducción de jornada y salario directamente proporcional a la responsabilidad del personal.

Capítulo IX. Seguridad e Higiene

Artículo 46º. Prendas de Trabajo.

El personal, sea cual fuere su categoría y labor a desarrollar, tendrá derecho a dos prendas de trabajo al año, debiendo cuidar su limpieza durante este plazo.

Las citadas prendas consistirán en monos, mandiles o guardapolvos, según la costumbre de cada centro de trabajo.

Capítulo X. Igualdad entre Hombres y Mujeres. Acoso Sexual

Artículo 47º. Igualdad de Oportunidades, no Discriminación entre las Personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales,

condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 48º. Igualdad de Remuneración por Razón de Sexo.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores,

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal del personal en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones al personal de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia

responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 49º. Lenguaje no Sexista

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo mueve a manifestar a los firmantes de este texto que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc.... es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Artículo 50º. Planes de Igualdad y Acoso Sexual.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así:

- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad.

- Todas las empresas, indistintamente del número de trabajadores, han de elaborar un Manual de Protocolo de acoso en la empresa.

Capítulo XI. Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

Artículo 51º. Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

Los Delegados/as de personal y miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa o fuera de la misma para asistir a cursos de formación y organismos oficiales, conforme a lo establecido en el ET.

No obstante, en el caso de delegados miembros de Comités Ejecutivos de cada sindicato el crédito horario mensual será de 20 horas.

Disposiciones Finales

Artículo 52º. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro personas de la representación empresarial y cuatro de la representación social.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

B) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

C) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

D) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

E) Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.

F) Visar los acuerdos entre empresa y trabajadores de incremento de jornada anual, conforme a lo establecido en el artículo 6º, en el caso que no haya representación legal del personal.

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

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 entienda 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 Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta 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.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

? Por la parte empresarial:

ASIMAC-Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio, en Avda. De Madrid nº 32-Entreplanta, de Jaén. Teléfonos: 953 25 86 31 o 953 22 80 58. Correo electrónico: asimac@asimac.es

? Por la parte social:

- U.G.T.FICA Jaén, en Paseo de la Estación nº 30-5ª Plta., de Jaén. Teléfono: 953 27 55 05. Correo electrónico: jaen@fica.ugt.org

- CC.OO. Del Hábitat, en calle Castilla nº 8, de Jaén. Teléfonos: 953 21 79 68. Correo electrónico: jjumillas@construccionyservicios.ccoo.es

Artículo 53º. Cláusula de Descuelgue.

1. El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del [artículo 41.4](#) del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. O de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del personal durante la inaplicación del Convenio así como en los supuestos de reducción de jornada contemplados en la Disposición adicional decimonovena del ET, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

- Procedimiento:

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes del personal su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal del personal en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del presente convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación del personal o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en la legislación vigente.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 20 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto

deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, la Comisión Paritaria remitirá las actuaciones al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 54º. Adaptación al Sistema de Clasificación Profesional

La Comisión Paritaria propondrá a la Comisión Negociadora el inicio de los trabajos necesarios para adaptar el presente convenio colectivo al sistema de clasificación profesional.

Anexo I

Ámbito Funcional

- 1º. Aprovechamiento y/o explotación de la madera.
- 2º. Aserrado y cepillado de la madera.
- 3º. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
- 4º. Fabricación de chapas.
- 5º. Fabricación de tableros contrachapados.
- 6º. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
- 7º. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
- 8º. Fabricación de tablero de fibras.
- 9º. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
- 10º. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
- 11º. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
- 12º. Fabricación de suelos de madera.
- 13º. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
- 14º. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados,

prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.

15º. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.

16º. Fabricación de puertas de madera.

17º. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.

18º. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).

19º. Fabricación de envases y embalajes de madera.

20º. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.

21º. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.

22º. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.

23º. Fabricación de cilindros de madera para cables.

24º. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, Anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.

25º. Fabricación de juegos y juguetes de madera.

26º. Fabricación de muebles para juegos.

27º. Mobiliario de oficina y colectividades.

28º. Fabricación de muebles de cocina.

29º. Fabricación de muebles de baño.

30º. Fabricación de colchones.

31º. Fabricación de otros muebles.

32º. Fabricación de mobiliario urbano.

33º. Fabricación de parques infantiles.

34º. Fabricación de instrumentos musicales de madera.

35º. Intermediarios del comercio de la madera.

36º. Fabricación de virutillas y briquetas.

37º. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.

38º. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

Anexo II

Tabla de Salarios y Horas Extras Año 2023

Categorías	Salario Base Mensual	Horas Extras Mensual
Licenciado y Técnico de Grado Superior	1.824,27	15,55
Técnico de Grado Medio	1.632,07	13,85
Jefe Administrativo	1.505,84	12,72
1. Jefe de Compras	1.486,90	12,57
2. Jefe de Ventas		
3. Jefe de Personal		
4. Encargado General		
5. Jefe de Almacén		
6. Jefe de Sucursal		
Jefe de Grupo	1.434,85	12,11
Jefe de Sección		
Viajante		
Contable	1.425,36	12,01
Corredor de Plaza		
Oficial Administrativo		
Cajero		
Auxiliar Administrativo	1.387,50	11,69
Auxiliar de Caja		
Trabajador en Formación en alternancia 1º año	75% SMI (*)	
Trabajador en Formación en alternancia 2º año	85% SMI (*)	
Trabajador en Formación para la obtención de práctica profesional	Art. 25.2	
(*) en proporción al tiempo de trabajo efectivo		
	Salario Base Diario	Horas Extras Diarias
Encargado, Capataz, Especialista	48,69	12,48
Conductor	47,18	12,09
Oficial de 1ª o Capataz de peones		
Oficial de 2ª	46,59	11,92
Oficial de 3ª o Ayudante	45,42	11,61
Peón Especializado	44,51	11,37
Peón		

Otros conceptos económicos 2023:	Euros
Art. 11. Plus de transporte	2,34
Art. 14. Desplazamientos y dietas:	
- 3 comidas y se pernocte fuera	63,51
- 3 comidas fuera	34,18
- 1 comida principal fuera	14,63
Art. 15. Desgaste de Herramientas:	
- de forma esporádica	0,67
- de forma habitual	12,15
Art. 16. Personal de reparto en plaza	134,18
Art. 19. Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales	20,00
Art. 44. Premio de vinculación	294,44

Anexo III

Tabla de Salarios y Horas Extras Año 2024

Categorías	Salario Base Mensual	Horas Extras Mensual
Licenciado y Técnico de Grado Superior	1.856,19	15,82
Técnico de Grado Medio	1.660,63	14,09
Jefe Administrativo	1.532,19	12,94
1. Jefe de Compras	1.512,92	12,79
2. Jefe de Ventas		
3. Jefe de Personal		
4. Encargado General		
5. Jefe de Almacén		
6. Jefe de Sucursal		
Jefe de Grupo	1.459,96	12,32
Jefe de Sección		
Viajante		
Contable		
Corredor de Plaza	1.450,30	12,22
Oficial Administrativo		
Cajero		
Auxiliar Administrativo	1.411,78	11,89
Auxiliar de Caja		
Trabajador en Formación en alternancia 1º año	75% SMI (*)	
Trabajador en Formación en alternancia 2º año	85% SMI (*)	
Trabajador en Formación para la obtención de práctica profesional	Art. 25.2	
(*) en proporción al tiempo de trabajo efectivo		
	Salario Base Diario	Horas Extras Diarias
Encargado, Capataz, Especialista	49,54	12,70
Conductor	48,01	12,30
Oficial de 1ª o Capataz de peones		
Oficial de 2ª	47,41	12,13
Oficial de 3ª o Ayudante	46,21	11,81
Peón Especializado	45,29	11,57
Peón		

Otros Conceptos Económicos 2024:	Euros
Art. 11. Plus de transporte	2,38
Art. 14. Desplazamientos y dietas:	
- 3 comidas y se pernocte fuera	64,62
- 3 comidas fuera	34,78
- 1 comida principal fuera	14,89
Art. 15. Desgaste de Herramientas:	

- de forma esporádica	0,68
- de forma habitual	12,36
Art. 16. Personal de reparto en plaza	136,53
Art. 19. Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales	20,00
Art. 44. Premio de vinculación	299,59

Jaén, 20 de junio de 2023.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.