



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO AÑOS 2007-2008-2009-2010 Y 2011.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia y en los centros de trabajo ubicados en la misma, cuyas actividades estén comprendidas en el campo de aplicación del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, aunque el domicilio de las empresas estuviese en otra provincia.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Quedan afectados por este Convenio todos los trabajadores 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 3. Ámbito temporal.**

Se establece el Convenio por CINCO años naturales, iniciando sus efectos el día primero de enero de 2007 y terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 2011.

Las partes dan por denunciado el presente Convenio en el momento expiración de su vigencia.

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

#### **Artículo 4. Legislación aplicable.**

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria 23 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, lo expresamente pactado en este Convenio prevalecerá sobre el Convenio Colectivo Estatal para la Madera.

En todo lo no pactado expresamente, se estará a lo que disponga en cada materia el Convenio Colectivo Estatal para la Madera en vigor, o cualquier disposición legal vigente.

#### **Artículo 5. Condiciones 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 beneficiosa para estos últimos, deberán ser respetadas por la 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 6. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral anual para el año 2007 será de 1760 horas (MIL SETECIENTAS SESENTA HORAS), distribuida de lunes a viernes.

En todo caso, para la vigencia del convenio provincial, la jornada laboral anual será la que establezca, conforme a su competencia, el Convenio Estatal de la Madera en vigor.

Aquellas empresas que no hubieran acordado calendario propio para 2007 antes del 31-1-2007, les será de obligado cumplimiento el Calendario Laboral que fue publicado con fecha 17-4-2007.

Igualmente ocurrirá para el calendario del año 2008 y sucesivos que, en defecto del realizado por la empresa atendiendo a la jornada laboral para dichos años, se aplicará el que se publique de ámbito provincial año a año cuando las partes acuerden el mismo.

### **Artículo 7. Vacaciones.**

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

Durante el periodo de vacaciones, el personal percibirá 30 días de salario base, el complemento persona! de "antigüedad consolidada" si corresponde, las primas o incentivos promediadas 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" o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre ambas partes.





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

En el calendario laboral para determinar las 1.760 horas de trabajo durante 2007, y solo a estos efectos, se han tenido en cuenta 22 días laborables de vacaciones.

No se iniciará las vacaciones si el trabajador se encuentra en situación de I.T. aunque estas hubieran sido prefijadas con anterioridad.

### **Capítulo III. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 8. Salario base.**

Para el año 2007 se establece un Anticipo de 600.00 € a cuenta del incremento salarial (que establecerá el 111 Convenio Estatal de la Madera) y del resto de conceptos económicos que recibirán los trabajadores que hayan trabajado desde el 1-1-2007 hasta la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. En caso distinto la cuantía del anticipo será proporcional al tiempo trabajado prorrateándose, por tanto, el mismo.

Una vez conocido el incremento salarial que establezca el III Convenio Estatal de la Madera se elaborarán las tablas de salarios para el año 2007. Mientras tanto se mantendrán las tablas salariales del año 2006 revisadas y publicadas en fecha 17-4-2007

Para el resto de años de vigencia del presente convenio el salario será el que se establezca en el Convenio Estatal de la Madera.

#### **Artículo 9. Antigüedad.**

Desde el 30 de septiembre de 1.996, no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido.

No obstante se estableció el concepto de "antigüedad consolidada" para aquellos trabajadores que generaron el derecho al mismo.

#### **Artículo 10. Plus de transporte.**

En concepto de Plus de Transporte por día efectivo de trabajo se establece la cantidad de 1,77 €, más la cuantía de 30 días de este plus en vacaciones y 30 días en cada una de las pagas extras.

Una vez conocido el incremento que establezca el 111 Convenio Estatal de la Madera se procederá a su revisión con efectos desde 1-1-2007.

#### **Artículo 11. Gratificaciones.**



Todos los trabajadores, afectados por este Convenio recibirán una paga extraordinaria en el mes de julio y otra 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 12. 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 trabajador. Las horas extras serán ofertadas a la totalidad de los trabajadores, 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 de los trabajadores.

- 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 13. Desplazamientos y dietas.**

a) Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar





distinto de su centro de trabajo habitual. Se estará sobre este tema a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

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 trabajador ocasionado 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 trabajador tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar fuera, en la cuantía de 47,65 € y una media dieta cuando no tenga que dormir fuera en la cuantía de 25,65 € Y 10,99 € cuando se realice sólo una de las comidas principales fuera.

Una vez conocido el incremento que establezca el III Convenio Estatal de la Madera se procederá a su revisión con efectos desde 1-1-2007.

#### **Artículo 14. 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 trabajador aporte voluntariamente la herramienta manual habitual de su propiedad, percibirá con cargo a la empresa un plus de desgaste de herramienta de 9.11 € mensuales cuando se haga de forma habitual, y de 0.49 € por día efectivo de trabajo cuando se realiza de forma esporádica.

Una vez conocido el incremento que establezca el III Convenio Estatal de la Madera se procederá a su revisión con efectos desde 1-1-2007

#### **Artículo 15. Personal de reparto en plaza.**

Se establece, para todo el personal de reparto en plaza, una prima de 100,68 € mensuales 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.

Una vez conocido el incremento que establezca el III Convenio Estatal de la Madera se procederá a su revisión con efectos desde 1-1-2007.



## **Artículo 16. Hoja de salarios.**

Se incluirá en la hoja de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente.

## **Capítulo IV. Empleo y contratación.**

### **Artículo 17. Contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo, por escrito, será entregado al trabajador con dos días hábiles de antelación a su firma, para que éste proceda a su estudio antes de firmarlo.

Se da por reproducido en los artículos 18, 19, 20 Y 21 de este convenio, lo relativo a contratos contemplados en el Convenio Estatal de la Madera, en lo que no se oponga a la legislación vigente. De producirse modificación en materia de contratación en el Convenio Estatal, se adaptará el provincial al contenido de la misma.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Decreto 141/2002 de 7 de Mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo (o normativa que lo sustituya), 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 18. Contrato de trabajo en prácticas**

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.





d) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 19. Contrato para la formación.**

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las siguientes reglas.

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos.

- Minusválidos.

- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos la duración máxima será de dos años.

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

d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica,





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

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en la tabla salarial anexa para dicha categoría profesional, que corresponde al 75 por ciento, 85 por ciento y 95 por ciento del salario del ayudante, durante el 1º, 2º o 3º año del contrato, respectivamente.

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

f) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, estos se percibirán en cuantía íntegra durante todos los días que dure el contrato de trabajo.

#### **Artículo 20. Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación (relevo).**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente Convenio que la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

#### **Artículo 21. Contrato eventual circunstancias en la producción por especiales.**

1º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses.

2º Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante



acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total, del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igualo inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días por año servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

4º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

### **Artículo 22. Contrato para obra o servicio determinado.**

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

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

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

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

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

### **Artículo 23. Finiquitos.**



1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I al presente convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio (ASIMAC), sita en Avenida de Madrid nº 32~Entrepunta, de Jaén, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Este deberá ser fechado, sellado y firmado por ASIMAC, no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

ASIMAC vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados. Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que les son propios:

2. Independientemente a lo anterior, toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

3. El trabajador 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 24. Licencias.**

Los trabajadores tendrán derecho a permisos sin pérdida de la retribución por los motivos y días siguientes:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o adopción, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose hasta cuatro días en los supuestos en que deba hacerse desplazamiento fuera de la localidad y a cinco días en los supuestos que la distancia sea 150 o más kilómetros.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas o pruebas analíticas o para acompañar a padres, hijos o cónyuge en caso de gravedad y sin que exista para éstos posibilidad de valerse por sí mismos.

Será necesaria la presentación de justificación previa o posterior.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.



Los permisos retribuidos establecidos en los apartados a, b, c y d se concederán igualmente en los casos de parejas de hecho siempre que estén inscritas en el registro correspondiente de existir en la localidad de residencia. En caso contrario, se justificará mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de residencia.

### **Artículo 25. Excedencias.**

El personal afectado por este Convenio con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrá solicitar el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a cinco años, sin que pueda superarse, en casos de contratos temporales, la duración de éstos.

La concesión de la excedencia será obligatoria por parte de las empresas en los casos en que justificadamente se aleguen, como causa para la misma, importantes razones de orden familiar, terminación o ampliación de estudios profesionales u otras análogas. Cuando se aleguen otras razones, su concesión quedará supeditada a las necesidades del trabajo, si bien las empresas deberán hacer lo posible para remover los obstáculos que se opongan a su concesión.

Estas peticiones de excedencia deberán ser resueltas por la empresa dentro de los 30 días naturales siguientes a su formulación por los trabajadores.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Finalizado el periodo de excedencia, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo si estuviese vacante y de no ser así podrá hacerlo a otro de inferior categoría, si lo hubiere, con la retribución correspondiente al que realmente ocupe, debiendo ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

En las excedencias por plazos no superiores a seis meses, se reservará necesariamente su puesto de trabajo al trabajador excedente.

La petición de reingreso habrá de formularse necesariamente dentro del período de excedencia.

Para .acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

## **Capítulo VI. Productividad.**

### **Artículo 26. 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 laborales, la que resolverá lo que proceda.

Definición de conceptos.- Se entiende por:

**Incentivo:** La cantidad que el trabajador 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 concorra alguno de los casos siguientes:

1°. Mecanización.

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

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

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

5°. 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 VII. Condiciones sociales.**

### **Artículo 27. 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 de cotización. La percepción de esta mejora se hará desde el 4º día de la fecha de baja para situaciones de I.T. surgidas con posterioridad a la fecha de publicación en el BOP del presente convenio.



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 Mutualidad correspondiente, complete al 100 por 100, el salario de la cotización mientras dure esta indemnización económica por parte del Seguro de Accidentes y siempre, claro es, que la cantidad que perciba por parte de su Mutualidad sea inferior a la aquí reseñada, ya que de ser igual o superior, las empresas no tendrán que abonar ninguna cantidad.

### **Artículo 28. 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 de los trabajadores 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.- 6.510.12 €
- Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa.- 36.560,73 €

Igualmente, cuando el trabajador 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.- 6.510.12 €
- Invalidez total por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa.- 27545,54 €
- Invalidez absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa.- 33 555.67 €
- Gran Invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa.- 36.560.73 €

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

### **Artículo 29. 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 220,96 €.

Una vez conocido el incremento que establezca el III Convenio Estatal de la Madera se procederá a su revisión con efectos desde 1-1-2007.

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 trabajador: 10 días de salario.
- Cese a los 64 años de edad del trabajador: 20 días de salario.
- Cese a los 63 años de edad del trabajador: 30 días de salario.
- Cese a los 62 años de edad del trabajador: 40 días de salario.
- Cese a los 61 años de edad del trabajador: 50 días de salario.
- Cese a los 60 años de edad del trabajador: 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 aquellos trabajadores que cesen 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 30. Retirada del carnet de conducir a trabajadores cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos.**

1.-En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador, se producirá la suspensión del >contrate de trabajo hasta .el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el arto 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 trabajador obtenga el permiso con los mismos efectos que en el caso anterior.

2.- En aquellos supuestos en que el trabajador 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 trabajador 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 trabajador obtenga el permiso, con los efectos en 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 trabajador 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 trabajador.

## **Capítulo VIII. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 31. 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. Para la conservación de prendas se establece una prima a favor de los productores de 150 € anuales para el año 2007 pagaderos a razón de 12,50 € mensuales.

Para el año 2008 la prima de conservación de prendas de trabajo será de 200 € anuales pagaderos a razón de 16,67 € mensuales.

Para el año 2009 la prima de conservación de prendas de trabajo será de 350 € anuales pagaderos a razón de 29.17 € mensuales.

Para el año 2010 la prima de conservación de prendas de trabajo será de 400 € anuales pagaderos a razón de 33,33 € mensuales.

Para el año 2011 la prima de conservación de prendas de trabajo será de 750 € anuales pagaderos a razón de 62,50 € mensuales.

### **Capítulo IX. Faltas y sanciones.**

#### **Artículo 32. Faltas injustificada.**

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, motivarán la pérdida completa del salario, Plus de Transporte, y parte proporcional de pagas extraordinarias, ello sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente.

### **Capítulo X. Pago de atrasos.**

#### **Artículo 33. Abono de atrasos del convenio.**

Para aquellos trabajadores que a la firma del convenio o con posterioridad hubiesen extinguido su relación laboral con la empresa, aún en el caso de que hubiesen firmado finiquite, se les abonarán las diferencias que resulten de la aplicación de este convenio o la parte proporcional que corresponda.

### **Capítulo XI. Disposición final.**

#### **Artículo 34. Comisión paritaria.**

A efectos de solucionar las cuestiones o divergencias que se susciten con motivo de la interpretación del convenio, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación compuesta por cuatro vocales, dos designados por la representación empresarial y otros dos por la representación de los trabajadores.

Entenderá de todas las cuestiones que se refieran a su cumplimiento o interpretación.

La resolución de las cuestiones formuladas a la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias, habrá de emitirse en un plazo máximo de 30 días desde la constitución de la misma, dejando abierta la vía jurisdiccional competente.

Esta Comisión estará presidida por el Presidente que lo ha sido de este Convenio, actuando como secretario de la misma, el vocal que por ella se designe,



señalándose a efectos de notificaciones los siguientes domicilios:

Por la parte empresarial: ASIMAC-Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio, en Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta, de Jaén.

Por la parte social: FECOMA-Comisiones Obreras, en la calle Castilla nº 8 de Jaén y MCA-Unión General de Trabajadores, en Paseo de la Estación nº 30-5ª Plta., de Jaén."

### **Artículo 35. Cláusula de descuelgue.**

Los incrementos en materia salarial establecidos en este convenio, no obligarán a aquellas empresas que acrediten situaciones de déficits pérdidas que pongan en peligro su viabilidad, ocurridas en los dos años anteriores.

Se considerará justificación de esta situación la documentación presentada por la empresa ante la Hacienda Pública y Registro Mercantil en su caso.

Las empresas que pretendan acogerse a este beneficio lo comunicarán a la Comisión Paritaria dentro del plazo máximo de treinta días contados desde el siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, acompañando los documentos que antes se señalan, así como una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las medidas que pretende adoptar, además de las salariales, y la previsión para el mantenimiento del nivel de empleo, e informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Podrá acompañar también cuantos datos y documentos considere necesarios en acreditación de su situación.

La Comisión Paritaria emitirá su acuerdo dentro de otros treinta días contados a partir de la recepción de la comunicación de la empresa. De no obtenerse acuerdo entregará a las partes, dentro de dicho plazo, certificación del acta de la reunión o reuniones, en la que se consignarán las opiniones de sus miembros.

En el caso de no obtenerse acuerdo de la Comisión Paritaria, a solicitud de la empresa formulada dentro de los cinco días siguientes a la recepción de la certificación del acta, designará un árbitro conocedor de la materia, cuyo laudo será inapelable.

El árbitro deberá designarse en el plazo de diez días desde la solicitud de la empresa, se le entregarán todos los antecedentes sobre la materia que obren en poder de la Comisión y se le señalará el plazo para la emisión del laudo que se considere suficiente en función de la complejidad del asunto. Los gastos que por este arbitraje se originen serán de cuenta de la empresa solicitante.

Si no se obtiene acuerdo de la Comisión Paritaria y la empresa no solicita someterse al arbitraje antes expresado, las partes quedan en libertad para

deducir sus pretensiones ante los Organismos competentes.

El acuerdo de la Comisión Paritaria podrá ser impugnado por las partes ante dichos Organismos.

La no aplicación de los pactos salariales del Convenio habrá de solicitarse necesariamente cada año, a la publicación del Convenio correspondiente, y no podrá hacerse uso de esta posibilidad por más de dos años consecutivos.

Una vez finalizado el periodo de aplicación, aplicarán de forma inmediata los salarios vigentes en ese momento.

Los plazos aquí establecidos se entenderán siempre por días naturales y son de caducidad a todos los efectos.

### **Cláusula de garantía salarial.**

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dichos años se procederá a revisar los conceptos económicos de este convenio con el exceso, con efectos desde el 1 de Enero de cada año, abonándose las diferencias en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso este exceso, de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

### **Cláusula adicional.**

A partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia el Salario Base del Peón pasará a tener la misma cuantía que el del Peón Especializado.

## **Anexo I**

### **Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral.**

**Recibo Finiquito nº.....**

Don.....que ha trabajado

en la Empresa.....

desde.....hasta.....con la categoría

de.....declaro que he recibido de ésta, la



cantidad de

.....euros

(.....) €, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la

relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente

que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En.....a.....de.....de.....

El Trabajador,

El trabajador (1)..... Usa de su derecho a que esté presente en la firma un

Representante legal suyo en la empresa o un representante sindical de los sindicatos

Firmantes del presente convenio.

(1) Se hará constar SI o NO, según proceda

Este documento tiene validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su Expedición por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE INDUSTRIALES DE LA MADERA Y SU COMERCIO (ASIMAC)

FECHA DE EXPEDICIÓN: En Jaén a.....de.....de.....

SELLO Y FIRMA:



Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE

INDUSTRIALES DE LA MADERA Y SU COMERCIO (ASIMAC), o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

