

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHOS AÑOS 2012-2013

ASISTENTES

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

D. ANTONIO PADILLA LÓPEZ

D. BONOSO CANTERO SERRANO

D. DAVID COBO RIOS

D. JUAN DE LA CHICA MONTORO

Asesor.

D. BRUNO GARCÍA PÉREZ

FECOMA- CC.OO.

D. JUAN JUMILLAS JIMENEZ

D. JULIO ROMERO MUÑOZ

D. VICENTE PADILLA HERRERA

MCA- U.G.T.

D. JESÚS FERNANDEZ ORDOÑEZ

D. GABRIEL ALEO MOYA

D. FCO. JAVIER PERALES FERNANDEZ

ACTA

En la ciudad de J en, siendo las 9,30 horas del día 24 de Mayo de 2013, se re unen los señores anteriormente relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para las INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO, designados respectivamente por la Asociación Provincial de Industgriales de la Madera (ASIMAC) y por las Federaciones Provinciales de FECOMA de Comisiones Obreras y MCA de la Unión General de Trabajadores.

Abierto el acto, todos los asistentes se reconocen mutualemnte acapacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del convenio colectivo para



los años 2012 y 2013, y al mismo tiempo, y para el momento en que se llegue a un acuerdo sobre él, se delega 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.

Irás discusión y deliberaciones sobre el objeto de la reunión se aprueba, por acuerdo unánime de ambas partes, el texto del convenio para los años 2012 y 2013 así como las tablas de salarios y el calendario laboral para 2013 que se unen a esta acta.

Las tablas de salarios y demás conceptos económicos han sido actualizados como consecuencia de los acuerdos alcanzados a nivel nacional. No tendrán carácter retroactivo y comenzarán a ser efectivas en el mes de publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Igualmente las partes acuerdan constituir la Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio en el BOP con la finalidad de realizar la transición desde el anterior modelo de clasificación profesional (categorías) hacia el actual (grupos profesionales).

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión siendo las 11,30 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 ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHOS AÑOS 2012-2013

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Jaén y en los centros de trabajos 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 y Denuncia



Se establecen el Convenio por dos años naturales, iniciando sus efectos el día primero de enero de 2012 y terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 2013, si bien sus efectos económicos no tendrán carácter retroactivo y comenzarán a ser efectivos en el mes de publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincial.

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 4. Legislación Supletoria

En todo lo no pactado expresamente en este convenio se estará a lo que disponga en cada materia el Convenio Colectivo Estatal para la Madera en vigor, legislación laboral vigente y 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, pactados 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 6. Jornada de Trabajo

La jornada laboral anual durante la vigencia del presente convenio será de 1752 horas (MIL SETENCIAS CINCUENTA Y DOS HORAS), distribuida de lunes a viernes.

Aquellas empresas que no hubieran acordado calendario propio para 2013, les será de obligado cumplimiento el Calendario Laboral que se acompaña como

Anexo IV al presente convenio.

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 personal 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” 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 los trabajadores o sus representantes, elaborará los turnos de vacaciones.

En el calendario laboral para determinar las 1.752 horas de trabajo durante 2013, y solo a estos efectos, se han tenido en cuenta 22 días laborables de vacaciones.

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

Capítulo. III. Condiciones Económicas

Artículo 8. Salario Base

La retribución es la que se especifica para cada una de las categorías en la Tabla Salarial Anexa.

Dicha retribución no tendrá carácter retroactivo y comenzará a ser efectiva en el mes de publicación del presente texto en el boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 9. Antigüedad

Desde el 30 de septiembre de 1996, no se devenga 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 2,12 € a partir de la publicación del presente texto en el Boletín

Oficial de la Provincia, más la cuantía de 30 días de este plus en vacaciones y 30 días en cada una de las pagas extras.

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 diferentes 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 las 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 disintió 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 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 trabajador tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar fuera, en la cuantía de 57,09 € y una medida dieta cuando no tenga que dormir fuera en la cuantía de 30,73 € y 13, 16 € cuando se realice sólo una de las comidas principales fuera.

Estos conceptos económicos lo serán a partir de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 14. Desgastes 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 10,92€ mensuales cuando se haga de forma habitual; y de 0,59 € por día efectivo de trabajo cuando se realiza de forma esporádica.

Estos conceptos económicos lo serán a partir de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 15. Personal de Reparto en Plaza

Se establece, para todo el personal de reparto en plaza, una prima de 120,63 € mensuales a partir de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia para compensar los excesos de jornada que puedan presentárseles en

su tarea habitual. Si dicho exceso sobrepasa $\frac{1}{2}$ hora diaria, el tiempo se computará como horas extras.

Artículo 16. Hoja de Salarios

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

Artículo 17. Plus Compensación Cuarto Turno

En las empresas que por 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 está realizado de forma rotatoria entre todos los trabajadores 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 los trabajadores adscritos 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.

Capítulo IV. Empleo y Contratación

Artículo 18. Contratos 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.

Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera 2012-2013, 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 mismas.

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 podieran establecerse por la

Administración Autonómica.

Artículo 19. 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 expedito por la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio (ASIMAC), sita en Avenida de Madrid nº 32 Entreplanta, de Jaén, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste 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 20. Permisos y Licencias

Por ser esta materia reservada a la negociación de ámbito estatal se reproducen los artículos relativos a permisos, licencias y excedencias del convenio estatal.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III “Cuando de permisos y Licencias”.

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.

Artículo 21. 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 el derecho a la conservación del puesto de trabajo. 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 22. Excedencia Voluntaria

1º El trabajador, 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. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. 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.

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

Artículo 23. Excedencia por Cuidado de Familiares e Hijos

Los trabajadores 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye en derecho individual de los trabajadores, 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 sus 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 periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario,

especialmente con ocasión de su reincorporación Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su supuesto 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 trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 24. Disposiciones Comunes para las Excedencias

1º. En las excedencias en que concurra la circunstancias de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, 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 pactado 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 periodo de excedencia, el trabajador, 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 25. Violencia de Género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá 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 horada y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de de la 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 demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad 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 trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas 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 trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

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

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 renumeración con incentivo, ritmo que puede mantener 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 medidas, 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 proceden.

Habrà un periodo 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.- 27.545,54 €
- 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 264.71 € a partir de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

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.

Los 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 clases 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 contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el art. 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 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 art. 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

En 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 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 IX. Faltas y Sanciones

Artículo 32. Faltas Injustificadas

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 vigencia.

Capítulo X. Canon Convenio

Artículo 33. Canon Convenio

El proceso de negociación colectiva y su resultado en la materialización de un convenio afecta muy directamente a las empresa que se encuentran en su ámbito de aplicación y por ello es conveniente y necesaria la participación e implicación de todas las empresas afectadas.

Con el objetivo de hacer participes en el proceso de negociación colectiva y para poder atender los gastos derivados del mismo así como la múltiple información requerida sobre cuestiones relativas al convenio colectivo que se producen durante la vigencia del mismo, se establece en el presente convenio como planteamiento exclusivo y propio de la parte empresarial que las empresas que no siendo asociadas a la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio (ASIMAC) o a la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, estén afectadas colaborar sumándose así a todas aquellas que lo vienen haciendo desde hace más de una treintena de años por su pertenencia a la referida organización, aportarán la cantidad expresada en la siguiente escala con el fin de colaborar con los gastos derivados de la negociación colectiva:

Empresas de hasta 5 trabajadores 30 euros

Empresas de hasta 15 trabajadores 60 euros

Empresas de hasta 30 trabajadores 90 euros

Más de 30 trabajadores 150 euros

Esa cantidad se abonará en cada año de vigencia del convenio.

La mencionada cantidad podrá ingresarse en la cuenta corriente número 0237.0106.109168528713 de la Federación Empresarial Jiennense.

Capítulo XI. Disposición Final

Artículo 34. 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 de Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren 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.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, 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 acompañaran 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 nº32- Entreplanta, de Jaén.

Por la parte social: FECOMA- Comisiones Obreras, en la calle Castilla nº8 de Jaén y MCA- Unión General de Trabajadores, en Paseo de la Estación nº 30-5ª Plta. de Jaén. “

Artículo 35. Cláusula de Descuelgue

Por ser esta materia reservada a la negociación de ámbito estatal se reproduce el

artículo 20 sobre “Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo” del IV convenio estatal en vigor.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirija a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T. podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

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.

3. 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 de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el Convenio.

1. Procedimiento.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores 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 convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores 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 justificadas 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 del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) 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 periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado 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 el artículo anterior.

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

pertinentes.

Cuando el convenio afectado sea bien provincial o afecte a una comunidad autónoma uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, al a que se le remitirá, junto con el Acta correspondiente, toda la documentación aportada por la empresa acompañada de las alegaciones que hayan podido efectuarse.

Esta Comisión será igualmente competente para el caso de que los convenios afectados sean supraautonómicos.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 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, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.



Si la Comisión Paritaria competente fue la provincial las actuaciones las remitirá al Organo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la provincia o Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior al arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Disposición Final, Adaptación al Nuevo sistema de Clasificación Profesional

La Comisión Paritaria propondrá a la Comisión Negociados el inicio de los trabajos necesarios para adaptar en el plazo establecido por la legislación vigente el presente convenio colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional.

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 SÍ o NO, según proceda

Este documento tiene una 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.

ANEXO II. CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO





TABLA DE SALARIOS, ANTIGÜEDADES Y HORAS EXTRAS
TABLA SALARIAL AÑO 2013

CATEGORÍAS

	TABLA SALARIAL AÑO 2013		
	SALARIO BASE MENSUAL EUROS	VALOR QUINQUENIO MENSUAL EUROS	HORAS EXTRAS MENSUAL EUROS
Licenciado y Técnico de Grado Superior.....	1.640,07	37,97	13,98
Técnico de Grado Medio.....	1.467,27	33,73	12,45
Jefe Administrativo.....	1.353,79	30,95	11,43
1. Jefe de Compras.....	1.336,76	30,53	11,31
2. Jefe de Ventas.....	1.336,76	30,53	11,31
3. Jefe de Personal.....	1.336,76	30,53	11,31
4. Encargado General.....	1.336,76	30,53	11,31
5. Jefe de Almacén.....	1.336,76	30,53	11,31
6. Jefe de Sucursal.....	1.336,76	30,53	11,31
Jefe de Grupo.....	1.289,97	29,39	10,88
Viajante.....	1.289,97	29,39	10,88
Contable.....	1.289,97	29,39	10,88
Jefe de Sección.....	1.289,97	29,39	10,88
Corredor de Plaza.....	1.281,45	29,18	10,80
Oficial Administrativo.....	1.281,45	29,18	10,80
Cajero.....	1.281,45	29,18	10,80
Auxiliar Administrativo.....	1.247,41	28,34	10,50
Auxiliar de Caja.....	1.247,41	28,34	10,50
Trabajador en Formación Administrativo 1º año.....	949,36		
Trabajador en Formación Administrativo 2º año.....	1.069,08		
Trabajador en Formación Administrativo 3º año.....	1.187,79		

	SALARIO BASE DIARIO EUROS	VALOR QUINQUENIO DIARIO EUROS	HORAS EXTRAS DIARIO EUROS
	Encargado, Capataz, Especialista.....	43,77	1,00
Conductor.....	42,42	0,97	10,86
Oficial de 1ª o Capataz de peones.....	42,42	0,97	10,86
Oficial de 2ª.....	41,89	0,96	10,71
Oficial de 3ª o Ayudante.....	40,83	0,93	10,43
Peón Especializado.....	40,02	0,91	10,23
Peón.....	40,02	0,90	10,23
Trabajador en Formación 1º año.....	31,08		
Trabajador en Formación 2º año.....	35,00		
Trabajador en Formación 3º año.....	38,89		

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2013:

	AÑO 2013 EUROS
Art. 10.- Plus de transporte.....	2,12
Art. 13.- Desplazamientos y dietas:	
- 3 comidas y se pernocte fuera.....	57,09
- 3 comidas fuera.....	30,73
- 1 comida principal fuera.....	13,16
Art. 14.- Desgaste de Herramientas:	
- de forma esporádica.....	0,59
- de forma habitual.....	10,92
Art. 15.- Personal de reparto en plaza.....	120,63
Art. 29.- Premio a la vinculación.....	264,71

**ANEXO III
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes
		Salario Base	Pagos extras	Comp. Anig.	Comp. Incon.	Comp. Conv. no sal.	
licencia de padres, abuelos, hijos, nietos, conyugue, hermanos, uernos	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento fuera de la localidad y a cinco días cuando la distancia sea superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento que acredite el hecho
licencia de madres, suegras, hijos, nietos, conyugue, hermanos y abuelos*	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento fuera de la localidad y a cinco días cuando la distancia sea superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico que acredite el hecho
operación o intervención quirúrgica sin hospitalización que cause incapacidad, de permisos hasta el segundo grado de discapacidad o afectado	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento fuera de la localidad y a cinco días cuando la distancia sea superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico que acredite el hecho
licencia grave de neuras, vertigos, cefaleas y trastornos psicóticos	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento fuera de la localidad y a cinco días cuando la distancia sea superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico que acredite el hecho
licencia de neuras, vertigos, cefaleas y trastornos psicóticos	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento fuera de la localidad y a cinco días cuando la distancia sea superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento en que se acredite el hecho
dimisión de hijo o esposa	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento fuera de la localidad y a cinco días cuando la distancia sea superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado del Juzgado
licencia de familiares	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado oficial
licencia de familia o certificado oficial	Un día laboral	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento que acredite el hecho
licencia de carácter político y personal	El indispensable o que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante de la asistencia
ausencia de vacaciones	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora, reducción de jornada en media hora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción
ausencia de vacaciones	Alimentación, sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	En que procede
ausencia de vacaciones	Tres días laborales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
ausencia de vacaciones	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
ausencia de vacaciones	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
ausencia de vacaciones	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
ausencia de vacaciones	Operación de sane de conducto, con asistencia a los centros asistenciales, cuando el mismo haya estado motivada por su asistencia involuntaria a la empresa	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
ausencia de vacaciones	Si las licencias se disfrutaran en días consecutivos o ininterrumpidos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad, con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, si correspondiera a las de permisos y licencias.

**ANEXO IV
CALENDARIO LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA PROVINCIA DE JAÉN - AÑO 2013**

MESES/DÍAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENERO	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FEBRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARZO	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ABRIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAYO	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUNIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGOSTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OCTUBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	F	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MESES/DÍAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

S SÁBADOS Y DOMINGOS
F FESTIVOS DE ANDALUCÍA
A FESTIVOS POR AJUSTE DE CALENDARIO

- Este calendario será de obligado cumplimiento para las empresas salvo que éstas hayan formalizado calendario propio.
- En este calendario habrá que señalar los días de Fiestas Locales de cada población, que de coincidir con vacaciones, sábado, domingo o día de ajuste del calendario, habrá que acordar entre empresa y delegados de personal o los trabajadores, en caso de no existir delegados, la nueva fecha en la que se trasladará para su disfrute.
- Igualmente quedarán por descontar los días laborales, que se fijarán en los días anteriores o posteriores de los festivos locales, según acuerdo entre empresa y trabajadores.
- El período de vacaciones anuales concurra necesariamente 22 días laborales.
- Se disfrutarán los días 1 de marzo, 1 de octubre, 4 de noviembre y 24 y 31 de diciembre como días festivos por ajuste de calendario.
- Todo ello para adecuar el calendario a las 1.732 horas de jornada anual.
- Si como consecuencia de la fecha de publicación en el BOP de este calendario alguno de los días fijados como ajuste hubiera transcurrido ya sin haberse disfrutado como tal, se procederá a determinar otro día que lo sustituya antes de que finalice el año.