

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2021/1941** *Convenio Colectivo de trabajo de ámbito inferior a la empresa para Maderas Gallego, S.L.*

### Edicto

Referencia: Convenios Colectivos  
Expediente: 23/01/0036/2021  
Código Convenio:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo dirigido a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico de la empresa "MADERAS GALLEGO, S.L.", recibido en esta Delegación Territorial en fecha 21 de abril de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 20 de abril de 2021, cumplimentado el trámite de subsanación del articulado, para el que fueron requeridos mediante comunicación de fecha 26 de abril de 2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 03 de mayo de 2021.  
El Delegado Territorial  
Francisco Joaquín Martínez Garvín

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INFERIOR AL DE LA PROPIA EMPRESA DE MADERAS GALLEGO, S.L.**

*Preámbulo*

El presente Convenio Colectivo de ámbito inferior a la propia empresa para las categorías profesionales de “peón” y “oficial” de la empresa Maderas Gallego, S.L. es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores a través de la sección sindical UGT FICA en Maderas Gallego, S.L. bajo los principios de buena fe y en aras a la búsqueda del necesario equilibrio entre los legítimos intereses de las partes negociadoras de dicho Convenio, siendo por tanto el texto de referencia para las partes signataria del mismo en materia de condiciones de trabajo de aplicación en la empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio, se han inspirado en sus distintas posiciones negociadoras en diferentes convenios provinciales del sector de la madera y el corcho de las provincias andaluzas, siendo el presente Convenio el resultado del consenso alcanzado entre las partes con el objetivo fundamental de mantenimiento del volumen de la actividad empresarial y del empleo existente en la empresa, así como la consolidación del mismo.

Ambas partes se comprometen en la aplicación de un espíritu de colaboración positiva, encaminado al mantenimiento de la paz social en el seno de la empresa, así como en cuanto al seguimiento y corrección de cualquier actitud que vulnere los derechos fundamentales de las personas.

*Capítulo I. Disposiciones Generales*

**Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional**

El presente convenio colectivo será de aplicación para el grupo de trabajadores que integran la categoría profesional de “peón” y “oficial” de la empresa MADERAS GALLEGO, S.L. para su centro de trabajo en la provincia de Jaén, conforme se detalla en el Anexo I.

**Artículo 2.- Ámbito personal**

Quedan afectados por este Convenio todos los trabajadores que integran el grupo profesional descrito en el Anexo I, tanto fijo como eventual, abarcando a los que ingresen durante la vigencia del Convenio.

**Artículo 3.- Ámbito temporal y denuncia**

El presente Convenio tendrá una duración de 9 años a contar desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de finalización de su vigencia. Transcurridos seis meses desde la denuncia del Convenio sin que se haya

acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia, salvo pacto en contrario, y se aplicará el Convenio Colectivo de ámbito provincial.

La constitución de la mesa negociadora 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 la legislación laboral vigente.

#### Artículo 5.- Condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores actuales tengan reconocidas a título personal. La totalidad de los pactos económicos que contiene este Convenio se establecen con el carácter de mínimos y por ello los acuerdos, cláusulas, pactos o situaciones de hechos existentes con anterioridad a su vigencia entre empresa y trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas para éstos últimos, deberán ser respetadas por la empresa, entendiéndose la valoración de las mismas en cómputo anual, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

### *Capítulo II.- Jornada Laboral*

#### Artículo 6.- Jornada de trabajo

La jornada anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.752 horas distribuidas de lunes a viernes.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores la jornada se podrá distribuir de lunes a sábados.

No obstante a ello siempre que exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores podrá incrementarse la jornada anual en 48 horas más, es decir, a 1.800 horas anuales, en cuyo caso estos trabajadores tendrán un incremento salarial del 2,5% adicional sobre las tablas en vigor.

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

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

#### Artículo 7.- Distribución de la Jornada

La empresa podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año

mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando a la uniformidad o irregularidad bien a todo el grupo de trabajadores o solo a un número determinado.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con el trabajador hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos horas, hasta un máximo de 175 horas anuales, pudiendo afectar ello a la jornada máxima semanal o mensual, pero no a la máxima anual. La empresa, cuando haga uso de esta facultad, lo preavisarán a los trabajadores afectados, con una antelación de cinco días laborales

Así mismo, la empresa dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa debe preavisar con cinco días de antelación a los afectados.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

#### Artículo 8.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará de un periodo de vacaciones de treinta días naturales

Durante el periodo de vacaciones, el personal percibirá el salario base así como el complemento plus convenio ad personam, si corresponde, la cuantía equivalente a 20 días de plus de asistencia así como el plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de julio de a septiembre, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

En caso de que el trabajador se encontrara en situación de incapacidad temporal se estará a lo previsto en la legislación laboral vigente.

### *Capítulo III. Condiciones Económicas*

#### Artículo 9.- Salario Base

La tabla de salarios durante la vigencia del presente convenio es la que figura como Anexo I al presente texto.

Se establecen incrementos salariales anuales durante la vigencia del presente convenio en las siguientes cuantías:

- Si el IPC vigente al tiempo de cumplirse la correspondiente anualidad desde la entrada en vigor del presente convenio es menor del 1%, se incrementarán los salarios en un 1%, salvo que el IPC sea negativo.
- Si el IPC vigente al tiempo de cumplirse la correspondiente anualidad desde la entrada en vigor del presente convenio se sitúa entre el 1% y el 1,5%, se incrementarán los salarios en el IPC resultante.
- Si el IPC vigente al tiempo de cumplirse la correspondiente anualidad desde la entrada en vigor del presente convenio es mayor del 1,5%, se incrementarán en un 1,5%.

#### Artículo 10.- Complemento personal

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

#### Artículo 11.- Complemento plus convenio ad personam

Se establece un complemento plus convenio ad personam a favor de los trabajadores con contrato en vigor al tiempo de aprobarse el presente convenio en virtud del cual, percibirán una retribución salarial que complemente el nuevo salario base establecido en el convenio en relación con la retribución salarial que viniera percibiendo con anterioridad a la aprobación del presente Convenio.

A tal efecto, a fin de garantizar la permanencia en la empresa de los trabajadores actualmente en plantilla, así como la percepción del presente plus, la empresa suscribirá contrato indefinido fijo-discontinuo con aquellos trabajadores afectados por el presente convenio que tengan contrato por tiempo determinado en vigor.

#### Artículo 12.- Plus asistencia

Se establece un plus de asistencia de carácter salarial para el personal afectado por el presente Convenio conforme a lo establecido en el Anexo I.

#### Artículo 13.- Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este Convenio recibirán una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, equivalente cada una de ellas a un mes de salario base del Convenio más 20 días de plus de asistencia, así como el complemento plus convenio ad personam y el complemento personal, si procede.

La empresa podrá hacer efectivo el importe de las gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada en doce mensualidades.

#### Artículo 14.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada de trabajo definida en el artículo 6. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización a razón de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria

#### Artículo 15.- Desplazamientos y dietas

1.- Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual por un periodo de tiempo inferior a doce meses dentro de un periodo de tres años.

Cuando la empresa desee realizar un desplazamiento que obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

- De tres a quince días, tres días laborales
- De dieciséis a treinta días, cuatro días laborales
- De treinta y un a noventa días, siete días laborales
- Más de noventa días, diez días laborales

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

2.- La dieta es un concepto de devengo extra salarial, 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, cuya cuantía será la establecida en la tabla salarial del Anexo II.

#### Artículo 16.- Complemento de nocturnidad

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

#### Artículo 17.- Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales

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

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad,

prevención...-debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

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

Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un "Programa o Plan de actividades de información, formación y asesoramiento en materia de Políticas Sociales" dirigido a los trabajadores incluidos en su ámbito funcional de aplicación para que puedan desarrollar esas actividades.

Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:

a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio (ASIMAC), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales U.G.T.-FICA JAÉN y CC.OO. Construcción y Servicios como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

b) Directa e individualmente por la empresa, siempre que cuente con una plantilla superior a 6 personas y algún integrante de esta plantilla esté formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá, además, de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Para la consecución de los fines expuestos, las empresa deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por la misma los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.

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

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Jaén, es decir la Asociación Provincial de Industriales de la Madera y su Comercio (ASIMAC), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades. ASIMAC estará obligada a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución, en materia de políticas sociales.

2. Cuando la empresa realice actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de

acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a. Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas en el momento de la publicación del convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.
- b. Acreditación de la existencia de una persona de la plantilla que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispondrá de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas, que podrá ser acumulable trimestralmente.
- c. Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia de este con su visado, que tendrá validez anual. La presentación de la documentación habrá de realizarse necesariamente por escrito y con copia enviada por correo electrónico.

Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará a referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por la empresa deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

- a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.
- b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales, así como su cualificación y el mecanismo establecido para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.
- c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

Cuando la empresa realice actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, permitirán a la Comisión Paritaria la realización de visitas y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas.

#### *Capítulo IV. Empleo y Contratación*

##### Artículo 18.- Contratos de trabajo

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

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

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

#### Artículo 19.- Forma del contrato

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

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

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

#### Artículo 20.- Condiciones generales de ingreso

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio.

La empresa estará obligada a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

#### Artículo 21.- Pruebas de aptitud

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

#### Artículo 22.- Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

#### Artículo 23.- Periodo de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de

carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa estará exentos del periodo de prueba.

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

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

#### Artículo 24.- Contratos formativos

##### 1. Contrato de trabajo en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas 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, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, 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 o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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 o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad.

d) El período de prueba no podrá ser superior a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador el primer año de vigencia del contrato en prácticas si éste se formaliza con la categoría de “Licenciado y Técnico de Grado Superior” o “Técnico de Grado Medio” será el 60% del salario fijado en las tablas salariales para estas categorías y el SMI para el resto de categorías para las que se puede realizar contrato en prácticas. La retribución del trabajador el segundo año de vigencia del contrato en prácticas será el 75% del salario fijado en las tablas salariales para la categoría con la cual se formalice el contrato de prácticas.

f) 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.

## 2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

b. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c. Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

d. Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año.

e. El salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95% del Salario Mínimo Interprofesional durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

f. 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.

Artículo 25.- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

**Artículo 26.- Jubilación parcial**

Se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

**Artículo 27.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción**

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta seis meses en un periodo de doce meses.

Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior 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.

En caso de alcanzarse los límites de duración previstos en el presente artículo, la continuidad, en su caso, del trabajador en la empresa estará supeditada a la formalización con éste de un contrato fijo pudiendo articularse a través de la modalidad fijo-discontinuo del artículo 29 en la medida en que concurren las características propias de dicho contrato.

**Artículo 28.- Contrato por obra o servicio determinado**

Podrán concertarse contratos para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos podrán tener una duración máxima de tres años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

En caso de alcanzarse los límites de duración previstos en el presente artículo, la continuidad, en su caso, del trabajador en la empresa estará supeditada a la formalización con éste de un contrato fijo pudiendo articularse a través de la modalidad fijo-discontinuo del artículo 29 en la medida en que concurren las características propias de dicho contrato.

**Artículo 29.- Contrato fijo-discontinuo**

Atendiendo a la estacionalidad de la actividad de la empresa que impide la previsión de trabajos en fechas ciertas, ésta podrá concertar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para la realización de trabajos que tengan tal carácter.

El llamamiento a los trabajadores indefinidos fijos-discontinuos se realizará de forma escrita o verbal en función del puesto de trabajo y antigüedad.

El contrato se deberá realizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establece el presente convenio, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

La empresa estará obligada a realizar el llamamiento en el año natural a todos los trabajadores según la necesidad de actividad empresarial, sin embargo, la empresa no estará obligada a realizar el llamamiento en un año siempre y cuando concurra una causa objetiva que lo justifique y le sea comunicado debidamente al trabajador.

#### Artículo 30.- Empresas de trabajo temporal

Cuando la empresa contrate los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

#### Artículo 31.- Finiquitos

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios habrá de formalizarse conforme y con los contenidos mínimos establecidos por la legislación laboral vigente.
2. Independientemente a lo anterior, toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.
3. El 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. Permiso, Licencias y Excedencias*

#### Artículo 32.- Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III "Cuadro 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 33.- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. 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 34.- Excedencia voluntaria

1. 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. 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 produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

#### Artículo 35.- 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un 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 su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en el que el 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 puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

#### Artículo 36.- Disposiciones comunes para las excedencias

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del 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 pacto en

contrario.

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

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación con la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

#### Artículo 37.- 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 proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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 horaria y la determinación del período 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 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.

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. Régimen Disciplinario*

#### Artículo 38.- Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que

constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 39. Faltas leves

1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 40. Faltas graves

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

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

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

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

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

en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22.º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no se aplicará a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 41. Faltas muy graves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 42. Graduación de las sanciones

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

- Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
  - Despido.

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

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

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

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

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

#### *Capítulo VII. Condiciones Sociales*

##### Artículo 43. Enfermedad y accidente

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

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

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

Artículo 44.- Seguro por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa

La empresa vendrá obligada 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: 6.550 €
- Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa: 36.600 €

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: 6.550 €
- Invalidez total por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa: 27.600 €
- Invalidez absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa: 33.600 €
- Gran Invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional al servicio de la empresa: 36.600 €

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

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

#### *Capítulo VIII.- Seguridad e Higiene*

##### Artículo 45.- 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.

#### *Disposiciones Finales*

##### Artículo 46.- 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 dos personas de la representación empresarial y dos de la representación social más un asesor por cada una de las partes.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c. La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando 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.
- e. Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.
- f. Visar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas individualmente para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 16.
- g. Visar los acuerdos entre empresa y trabajadores de incremento de jornada anual, conforme a lo establecido en este Convenio en el caso que no haya representación legal de los trabajadores.

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

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible,

emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

#### Artículo 47.- Cláusula de descuelgue

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

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

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos 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 inaplicase el Convenio.

#### Procedimiento:

Cuando concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior se comunicará 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 Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y

distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

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

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

Artículo 48.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

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

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

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Fdo. Por la representación empresarial

Fdo. Por la representación social

**ANEXO I. GRUPOS PROFESIONALES Y TABLAS SALARIALES**

Categoría Profesional (producción)	Salario base mensual (€)	Plus asistencia diario (€)	Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales (€)
Oficial de 1ª	997,50 (Salario Base Peón + 5%)	2,20	20,00
Oficial de 2ª	973,73 (Salario Base Peón + 2,5%)	2,20	20,00
Peón	950,00	2,20	20,00

**ANEXO II. GRUPOS PROFESIONALES Y TABLAS EXTRASALARIALES**

Desplazamientos y dietas	Importe (€)
3 Comidas y pernocte fuera	60,30
3 Comidas fuera	32,45
1 Comida principal fuera	13,89

**ANEXO III.- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

Motivo de licencia	Duración	Conceptos a devengar				Justificante
		Salario Base	Pagas extras	Comp. Personal	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	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	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, 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	No	Justificante médico que acredite el hecho
Permanencia en el servicio de Urgencias, Boxes o centro hospitalario sin Ingreso de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	24 horas, no acumulables si se produce hospitalización	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	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	No	Justificante médico que acredite el hecho

Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad	Tres días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento fuera de la localidad	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos cuñados y abuelos políticos	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	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	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	No	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	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	No	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente 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	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T. (RCL 2015, 1654))	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda
Renovación del DNI (exclusivamente para aquellos trabajadores con jornada partida)	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	

Recuperación del camé de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	
--	-------------------------	----	----	----	----	--

**CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2021**

Considerando la jornada anual de 1.752 horas previstas en el Convenio Colectivo franja suscrito entre la empresa Maderas Gallego, S.L. y el colectivo de trabajadores que integran la categoría profesional de peón, oficial de 1ª y oficial de 2ª, se establecen como días festivos para el ejercicio 2021 por ajuste del calendario los siguientes:

- 26 julio
- 30 junio
- 5 y 6 agosto
- 21 septiembre
- 2 noviembre
- 24 y 31 diciembre

Jaén, 3 de mayo de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.