

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: MADERA (INDUSTRIAS)

Expediente: 34/01/0045/2019

Fecha: 08/10/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000295011981

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **INDUSTRIA DE LA MADERA** de Palencia y Provincia, que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 24-09-2019, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 8 de octubre de 2019.- El Jefe de la Oficina Territorial, Javier de la Torre Antolín.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA PARA PALENCIA CAPITAL Y PROVINCIA

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- Partes Signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, CC.OO de Construcción y servicios de Palencia y MCA-UGT de Palencia y la Asociación de empresarios de Madera, corcho y afines, integrada en la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, de conformidad con los arts. 83 y 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2º.- Ámbito Territorial, funcional y personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal, tanto técnico, como a los empleados administrativos y a los operarios.

Lo dispuesto en este Convenio afectará a todas las empresas que realicen actividades en Palencia y su Provincia, siempre que la misma esté comprendida dentro de las actividades especificadas en el Anexo I, (Ámbito Funcional), del IV Convenio Estatal de la Madera, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 27 de noviembre de 2012, hasta que sea sustituido por otro, en cuyo caso, serán las actividades que en él se determinen.

Art. 3º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, y su vigencia será de DOS AÑOS, es decir hasta el 31 de diciembre de 2020, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.



Art. 4º.- Denuncia del convenio.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la terminación de su vigencia, a todos los efectos, sin necesidad de que las partes intervinientes realicen formalidad alguna al respecto.

Una vez finalizada la vigencia citada en el art. 3 y al objeto de evitar el vacío normativo, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

Art. 5º.- Vinculación a la totalidad.

El Convenio se entiende como un todo orgánico, de donde resulta que si la autoridad laboral entendiere que alguna de sus cláusulas conculca la legislación vigente y diera traslado del mismo a la jurisdicción competente, quedará sin eficacia práctica, debiendo revisarse todo su contenido.

Art. 6º.- Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este Convenio Colectivo podrán ser absorbidas y compensadas por aquellas que en la actualidad tengan establecidas las empresas.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciese por disposición legal aumentos económicos en los conceptos que integran la tabla salarial del Anexo al mismo, éstos no serán de aplicación más que en el supuesto de que considerados en su conjunto y en cómputo anual, sobrepasen los aquí establecidos, y ello hasta la diferencia, subsistiendo en caso contrario, los salarios pactados en su misma cuantía.

Art. 7º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas en la actualidad las empresas con sus trabajadores, sin que, en ningún caso, pueda resultar perjudicado ningún trabajador por la aplicación de este Convenio.

Art. 8º.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de 6 meses para los grupos 1 y 2, 2 meses para los grupos 3 y 4, 1 mes para el grupo 5 y 15 días para los grupos 6 y 7.

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, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

Si la contratación es 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.

CAPITULO II.-JORNADA LABORAL**Art. 9º.- Jornada laboral.**

Será de 40 horas semanales y de 1752 horas en cómputo anual.

Art. 10º.- Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la debida antelación, tendrá derecho a los siguientes días de licencias retribuidas:

- a) Diecisiete días en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días naturales, que se ampliarán a dos días naturales más, en el caso de que el trabajador tenga que realizar un desplazamiento a tal efecto superior a 150 Kms., en los casos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día en el supuesto de boda de hijos, padres o hermanos, incluso los políticos.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Durante el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las parejas de hecho legalmente constituidas e inscritas en los Registros correspondientes tendrán derecho al disfrute de todos los permisos retribuidos a excepción del referente a los días de permiso por matrimonio.

Art. 11º.- Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará al año de 22 días laborales de vacaciones –A efectos del abono del plus de asistencia se considerarán los días de vacaciones como efectivamente trabajados.

Las vacaciones se disfrutarán en la época en que el trabajador y empresario determinen de común acuerdo; en caso de desacuerdo, el Juzgado de lo social determinará la fecha de su disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año las disfrutará en cuantía proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que le corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS**Art. 12º.- Salario convenio.**

Para 2019 el Salario del Convenio será el que figura en las tablas ANEXAS detallado al final, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar a los salarios de 2018 un 1,50%.

Para 2020 el Salario del Convenio será el que figura en las tablas ANEXAS detallado al final, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar a los salarios de 2019 el IPC real a 31-12-2019.

Sin revisión salarial.

Art. 13º.- Clausula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

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 dirijan 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 económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de no aplicar el Convenio.



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.

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 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 período 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 uni provincial 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, a la 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 supra autonómicos.

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 SERLA, o, en su caso, al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

Art. 14º.- Plus de asistencia.

Se percibirán en la cuantía señalada por día efectivamente trabajado. A estos efectos tendrán la consideración de días efectivamente trabajados todos los sábados, salvo que sean festivos, las licencias retribuidas y el período de vacaciones. Las faltas o ausencias sin permiso o causa justificada darán derecho a la empresa a descontar este plus.

Art. 15º.- Antigüedad.

La antigüedad quedó suprimida el 30-09-1996. No obstante, los trabajadores que tuvieran generados antes del 30-09-96 cuantías en concepto de antigüedad, convalidan esas cuantías bajo el concepto Antigüedad Consolidada, no siendo absorbibles ni compensables.

Art. 16º.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, consistentes en el importe de las tablas más la antigüedad consolidada.

Las fecha para su abono serán el día 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente de cada año, salvo que estos días sean festivos en cuyo caso se abonará el día anterior.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año las percibirá en cuantía proporcional al tiempo trabajado.

Art. 17º.- Dietas de desplazamiento.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa hayan de desplazarse a efectuar trabajos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la empresa, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades reflejadas en el anexo.

En el supuesto de que los gastos ocasionados al trabajador excedan de las cuantías señaladas en los párrafos anteriores, la empresa vendrá obligada a completar la diferencia, siempre que sean gastos normales y previa justificación de los mismos por el trabajador.

Art. 18º.- Anticipos.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir hasta una cantidad igual al 90% de los salarios devengados en el momento de presentar la solicitud, siempre que justifiquen ante la Dirección de la Empresa la necesidad urgente del anticipo.

CAPÍTULO IV.- CESES Y PREAVISOS

Art. 19º.- Ceses y preavisos.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Si fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Si el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

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

Si el contrato temporal superan los 6 meses, deberán preavisarse por escrito con la antelación un mes para los grupos III a V y 15 días naturales para los grupos VI y VII.

CAPÍTULO V.-EXCEDENCIAS

Art. 20º.- Excedencias.

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.

Excedencia voluntaria.

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.

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.

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.

Disposiciones comunes para las excedencias.

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.

Durante el período 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.



CAPITULO VI.- CONTRATACIÓN

Art. 21º.- Forma del contrato.

Se realizará a través del contrato escrito que contendrá las condiciones que se pacten, el grupo profesional del trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos.

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.

Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Art. 22º.- 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 Colectivo general.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Art. 23º.- Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán 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.

Art. 24º.- Contrato fijo de plantilla.

Es el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será la modalidad preferente de contratación del sector.

Art. 25º.- Contratos formativos.

1.- 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 (RCL 2002, 1550), de las 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. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- 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 actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. 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 actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.
- d) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- 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. 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. 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 requerida 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 (RCL 2007, 2249 y RCL 2008, 419), 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. 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. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

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

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

- e) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en su convenio correspondiente para dicho grupo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de no figurar ninguna referencia en el convenio de aplicación, el salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95% del salario del grupo profesional VI, del convenio colectivo del ámbito inferior aplicable, 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.

- g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Art. 26º.- 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 doce meses en un período de dieciocho 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.

Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

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



Art. 27º.- Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por RD 2/2015, de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

Sólo se podrán realizar contratos para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

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

Art. 28º.- Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten 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 en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. 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.

Art. 29º.- Preavisos y ceses.

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

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

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

- Grupos III a V: Un mes.
- Grupos VI y VII: Quince días naturales.

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

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

CAPÍTULO VI.- MEJORAS SALARIALES**Art. 30º.- Seguro en caso de muerte o invalidez.**

Las empresas vendrán obligadas a concertar bien individualmente bien colectivamente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte en accidente de trabajo o enfermedad profesional e invalidez absoluta o total, que garantice a sus causahabientes el percibo de una indemnización de 24.000 y 30.000 euros respectivamente.



Art. 31º.- Ayuda económica en caso de Incapacidad Temporal.

En caso de IT debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se observarán, las siguientes normas:

- a.- Accidente laboral o enfermedad profesional: las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de accidentes del mes anterior a la I.T.
- b.- Enfermedad común o accidente no laboral: las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma del salario base, antigüedad o plus de asistencia, desde el primer día en caso de hospitalización y desde el quinceavo día en los demás casos.

Art. 32º.- Prendas de trabajo.

En caso de trabajadores de ambos sexos que al realizar sus trabajos manejen colas o presten servicios en calderas, se les suministrarán tres monos o buzos. Al resto del personal de fabricación o talleres, dos buzos o monos. Al personal femenino que no preste los cometidos anteriormente citados, se le entregará una bata por año.

La primera prenda será entregada en el mes de enero y las restantes en el mes de junio.

Art. 33º.- Jubilación parcial.

Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2016, de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación total.

Cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

Art. 34º.- Turnos de noche.

Las empresas que establezcan turnos de noche, abonarán el 25 por 100 de incremento sobre el salario base convenio.

CAPITULO VII

Art. 35º.- Aplicación concreta del Acuerdo Interconfederal a determinadas materias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo las horas extraordinarias, y por su naturaleza, estas serán voluntarias.

En lo referente a la salud laboral y al medio ambiente, se estará a lo dispuesto en el TITULO X del IV Convenio Estatal de la Madera o, en su caso, el que lo sustituya.

Art. 36º.- Crédito de 16 horas mensuales para los representantes de los trabajadores.

Las empresas quedarán obligadas a aceptar la acumulación de horas de representación sindical a favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa si así fuere solicitado por este.

Art. 37º.- Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VIII

Art. 38º.- Comisión Paritaria y de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.



La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el SERLA y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en Plaza de los Juzgados nº 2 – 3ª planta de Palencia.

Art. 39º.- Fomento de empleo.

Las empresas evitarán contratar a trabajadores que trabajen en otro centro de trabajo, procurando cubrir las plazas vacantes con trabajadores desempleados, utilizando para ello cualquiera de las modalidades de contrato que existen en la actualidad en vigor.

Art.40º.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

Para el pago de atrasos se establece como fecha tope el 31 de octubre de 2019.

Segunda.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio y en las rescisiones de contrato que pudieran producirse antes de la fecha límite marcada para el pago de atrasos del Convenio, abonarán a sus trabajadores la diferencia que en concepto de atrasos pudieran corresponderles, se haya publicado o no en BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercera.- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Se estará a lo dispuesto en el TÍTULO XI del Convenio Estatal de la Madera o, en su caso, el que lo sustituya.



Se adhieren al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Cuarta.- Tarjeta profesional de la construcción para la madera y el mueble.

Se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera.

DISPOSICIÓN FINAL

En relación con cuanto no quede expresamente pactado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera, (B.O.E. 27-XI-2.012), y demás disposiciones de carácter laboral de obligado cumplimiento o, en su caso, al que le sustituya.

**TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA DE PALENCIA
AÑO 2019**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
Grupo 3	Encargado	42,10	5,52	1283,43	1283,43	19585,12
Grupo 4	Oficial de 1ª	40,31	5,52	1229,95	1229,95	18822,41
Grupo 5	Oficial de 2ª	38,58	5,52	1175,48	1175,48	18083,68
Grupo 6	Ayudante	35,06	5,52	1066,46	1066,46	16580,09
Grupo 6	Peón especializado	35,06	5,52	1066,46	1066,46	16580,09
Grupo 7	Peón	34,32	5,52	1043,50	1043,50	16263,72
Grupo 8	Pinche	30,00	0,00	900,00	900,00	12,600,00

DIETA COMPLETA	48,45
MEDIA DIETA	21,57

2697