

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: MADERA (INDUSTRIAS)

EXPEDIENTE: 34/01/0051/2023

FECHA: 24/07/2023

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 19-06-2023, 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 PRE/813/2022, de 1 de julio, 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, 24 de julio de 2023.- El Jefe de la Oficina Territorial, Javier de la Torre Antolín.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA PARA PALENCIA

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes Signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, como representación laboral, CCOO del Habitat de Palencia y U.G.T.-FICA de Palencia, y, de otra, la Asociación de Empresarios de la Madera, Corcho y afines, integrada en la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales (CPOE), de conformidad con los Art. 83 y 87 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.

Artículo 2.- 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.



Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, y su vigencia será de tres años, es decir hasta el 31 de diciembre del año 2025, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 4.- 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.

Artículo 5.- 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.

Artículo 6.- 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.

Artículo 7.- 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.

Artículo 8.- Periodo de prueba.

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

- a) Grupo 1 y 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: Dos meses.
- c) Grupo 5: Un mes.
- d) Grupo 6 y 7: Quince días.

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.

CAPÍTULO II.- JORNADA LABORAL**Artículo 9.- Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales que en cómputo anual equivaldrá a 1752 horas.

Artículo 10.- 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 100 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, madres 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.
- f) 8 horas al año para asistencia a consulta médica y para acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado.

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.

Artículo 11.- Vacaciones.

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

Las vacaciones se disfrutarán en la época en que el trabajador y empresario/a 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 o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 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 período 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/la trabajador/a 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.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12.- Salario Convenio.

Para 2023 el Salario del Convenio será el que figura en el ANEXO I, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2022 en un 4% con efectos desde el 1 de junio de 2023.

Para 2024, el Salario del Convenio será el que figura en el ANEXO I, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2023 en un 3%.

Para 2025, el Salario del Convenio será el que figura en el ANEXO I, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2024 en un 3%.

Artículo 13.- Cláusula de actualización.

Si el IPC real de 2023, 2024 y 2025 resultase superior a la suma de los incrementos establecidos para los años 2023, 2024 y 2025 se efectuará la actualización salarial, con efectos de 1 de enero de 2026, sobre el exceso de dicho sumatorio, hasta un máximo del 1%.

Artículo 14.-Cláusula 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 o de la trabajadora durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no inaplicarse 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/las trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del presente convenio 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/as 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 algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

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

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

Cuando los convenios colectivos 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 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.

Artículo 15.- 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 en la proporción a la que corresponda.

Artículo 16.- Antigüedad.

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

Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias.

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

Las fechas 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.



Artículo 18.- 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.

Artículo 19.-Turnos de noche.

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

Artículo 20.- Anticipos.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, 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**Artículo 21.- 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. Cuando fuere el trabajador el que comunicará 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 sustitución, ni de duración determinada por circunstancias de la producción 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 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 V.- EXCEDENCIAS**Artículo 22.- 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 hijos, hijas y/o familiares. 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, 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. 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/la empresario/a, 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.

CAPÍTULO VI.- CONTRATACIÓN

Artículo 23.- 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 trabajado.

Artículo 24.- 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/as que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 25.- Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los/las interesados/as 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 26.- 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 preferentemente de contratación del sector.

Artículo 27.- Contratos formativos.

Se estará a la legislación vigente.

Artículo 28.- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, podrá ser de hasta 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.

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.

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

Artículo 29.- Contrato para obra o servicio determinado.

Se estará a la legislación vigente.

Artículo 30.- 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/as 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.

CAPÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 31.- 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 para el año 2023 y de 30.000 y 36.000 respectivamente para los años 2024 y 2025.

Artículo 32.- 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 y plus de asistencia, desde el primer día en caso de hospitalización y desde el quinceavo día en los demás casos.

Artículo 33.- Prendas de trabajo.

En caso de trabajadores 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. Los trabajadores que no presten 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.

Artículo 34.- 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 8/2015, de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que se manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación total.

En los supuestos establecidos anteriormente, 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 y el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la LGSS.

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.

Las empresas, previa audiencia con la representación legal de las personas trabajadoras, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todas las personas trabajadoras el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a los trabajadores a distancia.

B) Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, ni en sus tiempos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la representación legal de los/as trabajadores/as, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todos los trabajadores el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a los trabajadores a distancia.

- **Información a la RLT.** La representación legal de las personas trabajadoras en las empresas será informada periódicamente de las innovaciones tecnológicas que se incorporen en los procesos productivos u organizativos de aquéllas, especialmente cuando dichos cambios incidan en el contenido de los puestos de trabajo o requieran adaptación del personal a ellos.

CAPÍTULO VIII.- MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

Artículo 35.- Medidas y planes de igualdad.

Planes de igualdad: Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Se estará a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.



Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derechos Laborales. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VII

Artículo 36.- 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 TÍTULO X del IV Convenio Estatal de la Madera o, en su caso, el que lo sustituya.

Artículo 37.- Crédito de 16 horas mensuales para los representantes de los trabajadores/as.

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.

Artículo 38.- Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VIII

Artículo 39.- 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/as.

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 4 – 3ª planta de Palencia.

Artículo 40.- 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.

Artículo 41.-

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 mes siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

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.

Quinta.- Los CNAES de las actividades incluidas en el Convenio Colectivo para el sector de trabajos agropecuarios de Palencia son:



161: Aserrado y cepillado de la madera.

1610: Aserrado y cepillado de la madera.

162: Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería.

1621: Fabricación de chapas y tableros de madera.

1622: Fabricación de suelos de madera ensamblados.

1623: Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.

1624: Fabricación de envases y embalajes de madera.

1629: Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería.

31: Fabricación de muebles.

310: Fabricación de muebles.

3101: Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales.

3102: Fabricación de muebles de cocina.

3103: Fabricación de colchones.

3109: Fabricación de otros muebles.

Sexta.- Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

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-2012), y demás disposiciones de carácter laboral de obligado cumplimiento o, en su caso, al que le sustituya.



INDUSTRIA DE LA MADERA DE PALENCIA TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	CONCEPTOS DIARIOS			PAGAS EXTRAORDINARIAS			TOTALES
		SALARIO BASE	PLUS ASIS.Y ACTIV.	JUNIO	NAVIDAD	TOTALES		
GRUPO 3	ENCARGADO	43,73 €	5,73 €	1.332,87 €	1.332,87 €	20.718,64 €		
GRUPO 4	OFICIAL 1ª	41,86 €	5,73 €	1.277,33 €	1.277,33 €	19.925,01 €		
GRUPO 5	OFICIAL 2ª	40,07 €	5,73 €	1.220,76 €	1.220,76 €	19.158,52 €		
GRUPO 6	AYUDANTE	36,41 €	5,73 €	1.107,55 €	1.107,55 €	17.596,20 €		
GRUPO 6	PEÓN ESPECIALIZADO	36,41 €	5,73 €	1.107,55 €	1.107,55 €	17.596,20 €		
GRUPO 7	PEÓN	35,64 €	5,73 €	1.083,70 €	1.083,70 €	17.267,45 €		

DIETAS	
DIETA COMPLETA	50,32 €
MEDIA DIETA	22,40 €



TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA DE PALENCIA

AÑO 2023

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO		PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
		BASE	45,48				
Grupo 3	Encargado		45,48	5,96	1386,18	1386,18	21547,39
Grupo 4	Oficial de 1ª		43,53	5,96	1328,42	1328,42	20722,01
Grupo 5	Oficial de 2ª		41,67	5,96	1269,59	1269,59	19924,86
Grupo 6	Ayudante		37,87	5,96	1151,85	1151,85	18300,05
Grupo 7	Peón especializado		37,87	5,96	1151,85	1151,85	18300,05
	Peón		37,07	5,96	1127,05	1127,05	17958,15
DIETA COMPLETA			52,33				
MEDIA DIETA			23,30				

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA DE PALENCIA

AÑO 2024

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO		PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
		BASE	46,84				
Grupo 3	Encargado		46,84	6,14	1427,77	1427,77	22193,81
Grupo 4	Oficial de 1ª		44,84	6,14	1368,27	1368,27	21343,67
Grupo 5	Oficial de 2ª		42,92	6,14	1307,68	1307,68	20522,61
Grupo 6	Ayudante		39,01	6,14	1186,41	1186,41	18849,05
Grupo 7	Peón especializado		39,01	6,14	1186,41	1186,41	18849,05
	Peón		38,18	6,14	1160,86	1160,86	18496,89
DIETA COMPLETA			53,90				
MEDIA DIETA			24,00				

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA DE LA MADERA DE PALENCIA

AÑO 2025

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO		PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
		BASE	48,25				
Grupo 3	Encargado		48,25	6,32	1470,6	1470,6	22859,62
Grupo 4	Oficial de 1ª		46,19	6,32	1409,32	1409,32	21983,98
Grupo 5	Oficial de 2ª		44,21	6,32	1346,91	1346,91	21138,29
Grupo 6	Ayudante		40,18	6,32	1222	1222	19414,52
Grupo 7	Peón especializado		40,18	6,32	1222	1222	19414,52
	Peón		39,33	6,32	1195,69	1195,69	19051,8
DIETA COMPLETA			55,52				
MEDIA DIETA			24,72				