

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: MADERA (INDUSTRIAS)

Expediente: 34/01/0069/2013

Fecha: 03/07/2013

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000295011981.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **Industrias de la Madera** de Palencia y provincia (Código del Convenio núm. 340002950119811), que fue suscrito por CPOE, de una parte, y por UGT y CCOO, de otra, el día 21-06-201, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, 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 de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma 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.

En Palencia, a tres de julio de dos mil trece.-
El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

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

(Vigencia: 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre 2013)

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º- **Ámbito territorial, funcional y personal.**

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

Aplicación territorial y funcional. 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.

No será de aplicación lo aquí establecido para aquellas empresas que vengan rigiéndose por un convenio propio de ámbito empresarial.

Art. 2º- **Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 2012, y su vigencia será de **dos años**, es decir hasta el 31 de diciembre del año 2013, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Art. 3º- **Denuncia del convenio.**

1. 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.
2. Una vez finalizada la vigencia citada en el art. 2 y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.
3. No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial (es decir, el 31 de diciembre de 2014) las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán al servicio extrajudicial de relaciones laborales que corresponda el arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según plazos y procedimientos previstos en el ASAC.

Art. 4º- **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. 5º- **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. 6º- 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. 7º- Periodo de prueba.

Se estará a lo establecido en el art. 25 del Convenio Estatal de la Madera.

CAPÍTULO II.- JORNADA LABORAL

Art. 8º- Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales que en cómputo anual equivaldrá a mil setecientos cincuenta y dos (1752) horas para los dos años de vigencia del convenio.

Art. 9º- Licencias retribuidas.

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

- 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 nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consaguinidad 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.
- f) Este párrafo desaparece al estar ya recogido en el art. 29 del convenio.

En todo caso se estará a lo establecido en el Anexo II del Convenio Estatal de la Madera.

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. 10.- Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio disfrutará al año de 21 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.

Se estará a lo establecido en el art. 57 del Convenio Estatal de la Madera.

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.

Si al comienzo de las vacaciones el trabajador estuviere en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo quedarán éstas en suspenso, debiendo iniciar su disfrute con posterioridad.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 11.- Salario convenio

- A).- Para el primer año de vigencia, o 2012, el Salario del Convenio será el que figura en las tablas ANEXAS detallado al final, para los diferentes Grupos Profesionales.
- B).- Para el segundo año de vigencia, o 2013, el incremento será el indicado para dicho año en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado por los interlocutores sociales en fecha 25 de enero de 2012, tomando en consideración la evolución de los índices de producción industrial, de empleo y de exportaciones en el sector de la madera y el mueble.
- C).- Clausula de garantía salarial.- Durante el primer trimestre de 2013 (para el año 2012) y de 2014 (para el año 2013) se aplicará la revisión correspondiente en virtud del exceso de la tasa de variación anual del IPC general español sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará ésta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y los combustibles.

Art. 12.- 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 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.

Las empresas en las que concurren 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 E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a quince 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 período 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 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 uniprovincial será competente para conocer la solicitud de inaplicación la Comisión Paritaria Provincial.

Cuando los convenios afectados correspondan a dos o más provincias o a una comunidad autónoma, la competencia la ostentará la Comisión Paritaria del Convenio Estatal, o en su caso autonómico, 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 siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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

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

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

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

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

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

Art. 13.- 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 señalado en el art. 11 de este Convenio. Las faltas o ausencias sin permiso o causa justificada darán derecho a la empresa a descontar este plus.

Art. 14.- Antigüedad.

A tenor de lo establecido en el art. 50 del Convenio Estatal de la Madera, la antigüedad queda suprimida.

Los trabajadores que tuvieran generado o generen antes del 30-09-96 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, convalidan esas cuantías, que se reflejarán en nóminas bajo el concepto Antigüedad Consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

Art. 15.- 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.

Art. 16.- 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. 17.- 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

Art. 18.- 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 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 concertados 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 V.- EXCEDENCIAS

Artº. 19.- Excedencias.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, y cuya concesión se efectuará a criterio de la empresa y de los representantes legales. Se respetarán los derechos del trabajador contraídos con la empresa al incorporarse nuevamente al trabajo. Se podrá volver a solicitar nueva excedencia a los dos años como mínimo de permanencia en la empresa desde la última solicitada.

CAPÍTULO VI.- CONTRATACIÓN

Art. 20.- Contratos formativos.

- 1.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un 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 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 cursados 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, embarazo 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 periodo 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 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 para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sen 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 el 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 esta 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 por 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 de 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.

Artículo 21.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

- 1º- La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un periodo de dieciocho meses.
- 2º- 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.
- 3º- Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.
- 4º- 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 veinte días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.
- 5º- Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 22.- Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

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

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

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio.

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 veinte días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

CAPÍTULO VI.- MEJORAS SALARIALES

Art. 23.- 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. 24.- Ayuda económica en caso de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT).

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

- Accidente laboral o enfermedad profesional: En estos casos las empresas vendrán obligadas a completar las prestaciones económicas de la Entidad Aseguradora hasta el 100 por 100 de la base de accidentes del mes anterior a la situación de I.L.T.
- Enfermedad común o accidente no laboral : las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 por 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.

Art. 25.- 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, en caso de tres, o la única prenda, será entregada en el mes de enero; las dos restantes en el mes de junio.

Art. 26.- Jubilación anticipada.

- a).- Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años.
- b).- 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.
- c).- 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. 27.-Turnos de noche.-

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

CAPÍTULO VII

APLICACIÓN CONCRETA DE ACUERDO
A DETERMINADAS MATERIAS**Art. 28.- Aplicación concreta del Acuerdo Interconfederal a determinadas materias.**

En cuanto a la realización de horas extraordinarias y fomento de empleo, 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.

Medidas de Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente A efectos de actualizar y adaptar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las normativas que la desarrollan, en el presente Convenio Colectivo, en todo 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.

Art. 29.- 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 éste.

Art. 30.- Secciones sindicales.

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

CAPÍTULO VIII

Art. 31.- Comisión paritaria y de vigilancia e interpretación del Convenio.

A los cinco días de la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia se creará una Comisión Paritaria, que se encargará, entre otros, de la Vigilancia e Interpretación del Convenio, para resolver cualquier duda que pudiera acarrear la aplicación del mismo en las distintas empresas.

Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores con voz y voto, así como por otros tres representantes de los empresarios, también con voz y voto, pudiendo formar parte un asesor por cada parte, con voz pero sin voto.

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- A).- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo acordado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- B).- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- C).- Cuantas otras funciones, de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.
- D).- Las otorgadas por lo dispuesto en los artículos 7, 33 y 41 del presente Convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, los representantes de los trabajadores en la misma tendrán derecho a la percepción de su sueldo.

En relación con la composición de la Comisión, en cuanto a los representantes de los trabajadores se establece que serán designados de mutuo acuerdo por los Sindicatos firmantes del Convenio, tratando de respetar un criterio proporcional a su índice de implantación en el Sector.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Asociación Palentina de Empresarios de la Madera, Plaza Abilio Calderón, núm. _____, 34 _____ Palencia.

Art. 32.- 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras por parte social, y por la Asociación de Empresarios de la Madera, Corcho y afines, integrada en la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales.

Segunda.- Pago de atrasos.- Se establece como fecha tope para el pago de atrasos a los treinta días siguientes a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercera.- 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.

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

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo. Por ello, en materia de procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos se estará a lo dispuesto en el TÍTULO XI del Convenio Estatal de la Madera.

Así mismo, y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 111 del Convenio Estatal de la Madera, los firmantes del presente acuerdo, según lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad, al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL). La gestión de dicho acuerdo está encomendada al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Quinta.- Tarjeta profesional de la construcción para la madera y el mueble.- En relación a todo lo referente a la Tarjeta Profesional de la construcción para la madera y el mueble, se estará a lo dispuesto en el TÍTULO XII, CAPÍTULO II del 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-2012), y demás disposiciones de carácter laboral de obligado cumplimiento.

INDUSTRIAS DE LA MADERA DE PALENCIA
TABLAS SALARIALES 2012

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	CONCEPTOS	DIARIOS	PAGAS	EXTRAORDINARIAS	CÓMPUTO ANUAL
		SALARIO BASE	PLUS ASIST. Y ACTIVIDAD	JUNIO	NAVIDAD	
GRUPO 3	ENCARGADO	39,59	5,20	1.206,79	1.206,79	18.418,73
GRUPO 4	OFICIAL DE 1ª	37,90	5,20	1.156,50	1.156,50	17.701,30
GRUPO 5	OFICIAL DE 2ª	36,27	5,20	1.105,30	1.105,30	17.003,95
GRUPO 6	AYUDANTE Y PEÓN ESP.	32,96	5,20	1.002,66	1.002,66	15.590,52
GRUPO 7	PEÓN	32,26	5,20	981,20	981,20	15.292,10
GRUPO 8	PINCHE	23,39	2,29	693,50	693,50	10.609,06

DIETA COMPLETA	45,56
MEDIA DIETA	20,27

INDUSTRIAS DE LA MADERA DE PALENCIA
ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2013

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	CONCEPTOS	DIARIOS	PAGAS	EXTRAORDINARIAS	CÓMPUTO ANUAL
		SALARIO BASE	PLUS ASIST. Y ACTIVIDAD	JUNIO	NAVIDAD	
GRUPO 3	ENCARGADO	39,75	5,22	1.211,62	1.211,62	18.492,77
GRUPO 4	OFICIAL DE 1ª	38,05	5,22	1.161,13	1.161,13	17.771,29
GRUPO 5	OFICIAL DE 2ª	36,42	5,22	1.109,72	1.109,72	17.073,52
GRUPO 6	AYUDANTE Y PEON ESP.	33,09	5,22	1.006,80	1.006,80	15.652,23
GRUPO 7	PEON	32,39	5,22	985,12	985,12	15.353,37
GRUPO 8	PINCHE	23,48	2,30	696,27	696,27	10.650,44

DIETA COMPLETA	45,74
MEDIA DIETA	20,35