

ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN

Asistentes:

Por: Asociación Provincial de Empresarios del Sector de la Madera (integrada en FEDA).

Jose Luis López Moreno.
Julio Serí Alcolado.
Joaquín Oltra Armero.
María José Haro Mateo.
José Javier García Sanz.
Guadalupe G^a Villaescusa.
Antonio David Ballesteros de Toro.

Asesor:

Paulino Cuervas-Mons Medina.

Por CC.OO:

Sergio Serrano Ruiz.
Jose Antonio Fernández Villora.
Arturo Martínez Ballesteros.
Florentino Castillo Tebar.

Asesores:

Gloria Lozoya Auñón.
Ramón Córcoles Córcoles.
Juan Carlos García Montoya.
Fco. Zacarías Gómez Moreno.
Roque García Fernández.

Por UGT:

Luis Francisco Serrano Morcillo.
Luis Gascón Villalba.
Javier Reolid García.

Asesores:

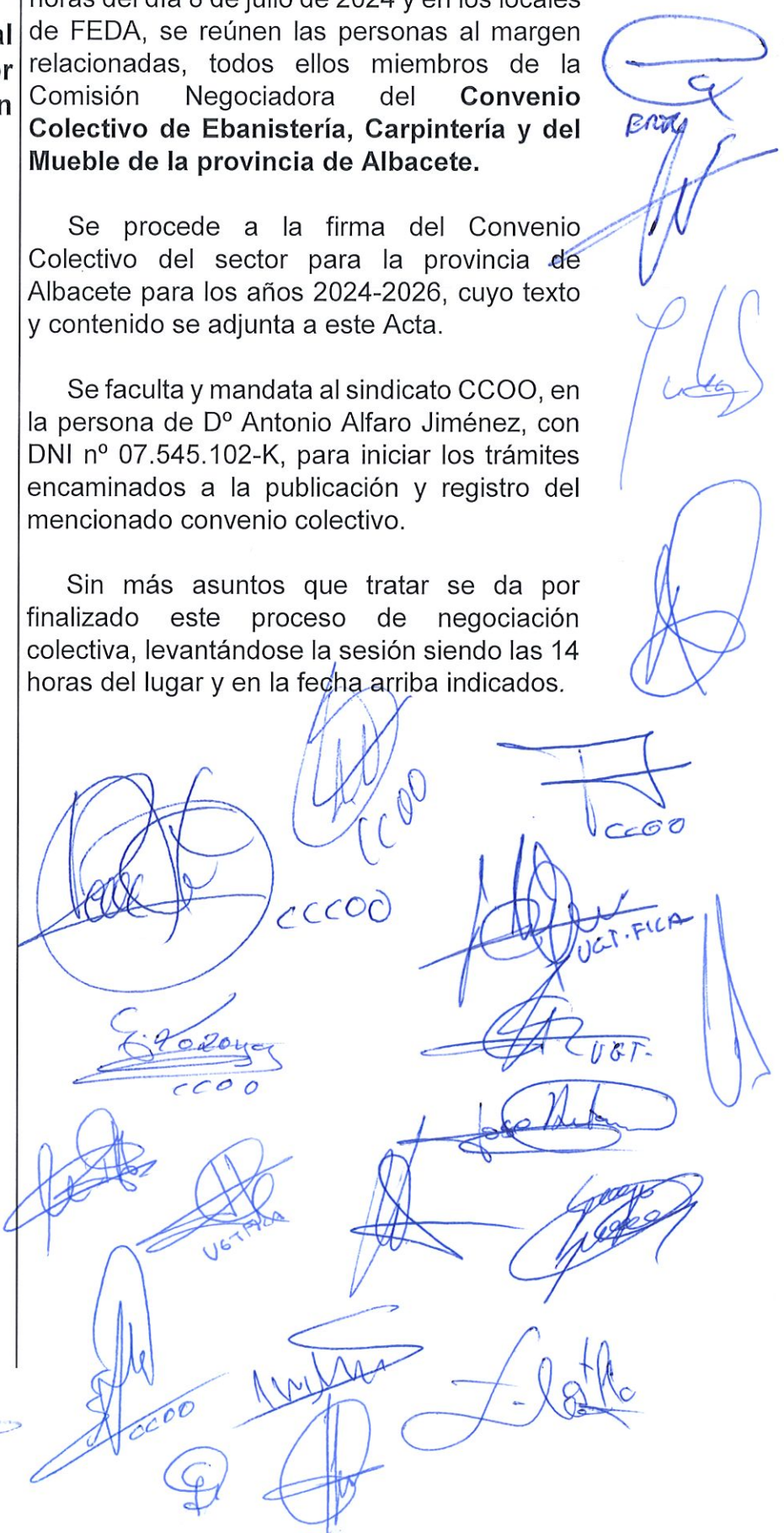
Manuel Rodríguez Cabañero.
Luis Gabriel Losa García.

En la ciudad de Albacete, siendo las 13 horas del día 8 de julio de 2024 y en los locales de FEDA, se reúnen las personas al margen relacionadas, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del **Convenio Colectivo de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de la provincia de Albacete.**

Se procede a la firma del Convenio Colectivo del sector para la provincia de Albacete para los años 2024-2026, cuyo texto y contenido se adjunta a este Acta.

Se faculta y mandata al sindicato CCOO, en la persona de D^o Antonio Alfaro Jiménez, con DNI nº 07.545.102-K, para iniciar los trámites encaminados a la publicación y registro del mencionado convenio colectivo.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizado este proceso de negociación colectiva, levantándose la sesión siendo las 14 horas del lugar y en la fecha arriba indicados.



Convenio Colectivo para las Industrias de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de Albacete 2024-2026.

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes Signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo para las industrias de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de la provincia de Albacete, de una parte, como representación social, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de trabajadores (UGT) y de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios del Sector de la Madera (integrada en FEDA), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito Territorial y Funcional.

El presente Convenio regulará, durante el tiempo de su vigencia, las relaciones laborales de las personas trabajadoras y empresarios de la provincia de Albacete.

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de industrias de carpintería, ebanistería y del mueble.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar en la provincia de Albacete así como las que figuran en el Anexo I del IV Convenio Estatal de la Madera.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de Convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

Salvo en las materias con un plazo especial establecido, el presente Convenio comenzará a regir desde el 1 de enero de 2024 sea cual fuera su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Albacete, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2026.

Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en cualquier fecha dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que vengán disfrutando las personas trabajadoras.

Artículo 5. Compensación y Absorción.

Son absorbibles las mejoras que libremente, tuvieran concedidas las empresas a sus personas trabajadoras con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, siempre que el cómputo anual, las percepciones por todos los conceptos de este Convenio, superen aquellas.

CAPÍTULO II. Organización y Tiempo de Trabajo.

Artículo 6. Jornada de trabajo

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo será de mil setecientos cincuenta y dos (1.752) horas anuales.

Artículo 7. Distribución de la jornada

1.º Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

2.º La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse

y publicarse el calendario laboral de la empresa antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3.º La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

4.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Se establecerá, un calendario laboral orientativo y subsidiario del sector para la provincia de Albacete que se firmara anualmente antes del 1 de diciembre del año anterior.

Artículo 8. Vacaciones.

1.º Con efectos de 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones. El período vacacional se disfrutará los meses de julio, agosto y septiembre preferentemente, salvo pacto individual entre empresas y personas trabajadoras, estableciéndose un calendario en los tres primeros meses del año, en caso de desacuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

2.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones (salario base, antigüedad, plus de asistencia y otras retribuciones que viniera percibiendo con carácter ordinario), a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3.º Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán

derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

En los ceses de carácter voluntario, si la persona trabajadora hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4.-Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 9. Permisos y licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo II del presente convenio colectivo.

Artículo 10. Rendimientos.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel

adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y/o de ámbito superior.

Las personas trabajadoras se comprometen a realizar como actividad normal los topes de trabajo igual al tiempo de cronometración por el factor global de nivelación (habilidad, esfuerzo, condiciones y estabilidad) por la suma de los tantos por ciento de los suplementos recomendados por la OIT, y únicamente se revalorarán estos tiempos normales por:

1.- Cambio de método operativo, bien por agrupación o participación, por economía de movimiento o mejora tecnológica.

2.- Cuando se alcancen operaciones superiores al treinta por ciento de la habilidad normal.

CAPÍTULO III. Retribuciones

Artículo 11. Retribuciones. Definición.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base: Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

b) Complementos salariales: Personales, plus de asistencia, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a estas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por la persona trabajadora para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 12. Incrementos económicos.

Durante la vigencia del presente Convenio el salario base de cada una de las categorías profesionales será el que establece las Tablas del Anexo I calculadas sobre una jornada ordinaria de trabajo:

Para el año 2024 y con efectos de 1 de enero, se incrementan todos los conceptos económicos, (a excepción de la antigüedad consolidada) para todas las categorías profesionales en un 4 % según figura en las tablas del Anexo I.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero de 2025.

Para el año 2025: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese) se aplicará un 3,5% sobre todos los conceptos económicos (a excepción de la antigüedad consolidada) para todas las categorías profesionales.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero de 2026.

Para el año 2026: Al resultado del incremento del párrafo anterior (si procediese) se aplicará un 3,5% sobre todos los conceptos económicos (a excepción de la antigüedad consolidada) para todas las categorías profesionales.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero de 2027.

Artículo 12 Bis. Antigüedad

Antigüedad consolidada.

1.º A partir del 1 de enero de 2011, no se devengará por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran generado antes del 1 de enero de 2011 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable, ni revalorizable.

Para compensar la pérdida económica que supone la desaparición de este concepto se calculará el equivalente al 5% sobre el salario base de cada uno de los niveles y categorías de las tablas salariales del año 2010.

La cuantía resultante del apartado anterior se dividirá entre ocho.

La cantidad resultante será la que se adicionará al salario base, durante los ocho siguientes años, es decir, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, para ello se elabora una tabla anexa a las tablas salariales de compensación.

La cantidad total del 5% sobre el salario base de cada uno de los niveles y categorías de las tablas salariales del año 2010, que se ha venido compensando en los últimos ocho años desde el año 2011 hasta el año 2018, queda adicionada y completada definitivamente a 31-12-2018 reflejándose en las tablas salariales del año 2019. En definitiva, las cantidades correspondientes a los años anteriores por este concepto quedan adicionadas al salario base en las tablas del año 2019. A 1-1-2018 la adición correspondiente es del 4.375%, siendo igualmente compensada y adicionada al salario base, añadiendo el 0,625% restante desde el 1-1-2018 hasta el 31-12-2018, haciendo así la suma total del 5%.

Artículo 13. Plus de Asistencia.

Por el concepto de plus de asistencia, se establece un plus para todas las personas trabajadoras en las cuantías que aparecen en el Anexo I del presente Convenio, este plus se pagará los sábados en las empresas que trabajen de lunes a viernes.

Artículo 14. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 % del salario base con efectos de 1 de enero de 2022 y durante toda la vigencia del presente Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar su funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 22 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base más antigüedad consolidada (si procediese).

Devengo de pagas:

Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 16. Dietas y medias dietas.

1.º La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución de la persona trabajadora.

5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será el que aparece en el Anexo I del presente Convenio y revisable anualmente en estas o siguientes tablas salariales.

Dieta completa.

Media dieta

6.º En casos excepcionales de exceso en los gastos justificados, el empresario los asumirá.

7.º No obstante lo anterior, las empresas podrán pagar directamente y por cuenta de las mismas, los gastos de viaje y desplazamiento en lugar de abonar al personal las dietas anteriormente citadas.

Artículo 17. Kilometraje.

Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse, por sus propios medios, a realizar trabajos fuera del centro de trabajo, por decisión de la empresa, percibirá la cantidad que aparezca en el Anexo I del presente Convenio y revisable anualmente en

éstas o siguientes tablas salariales.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a la persona trabajadora dos equipos de trabajo por año, más otro, siempre que acredite su necesidad, no siendo compensables dichas prendas en metálico.

Artículo 19. Mejoras asistenciales.

En los casos de accidente de trabajo, y accidente «in itinere», la persona trabajadora percibirá el cien por cien del salario del Convenio más la antigüedad consolidada y el plus de asistencia, siendo a cargo de la empresa las diferencias entre lo abonado por la entidad gestora y el salario garantizado, hasta un máximo de dieciocho meses.

En los casos de enfermedad que requiera intervención quirúrgica, el tiempo que dure la hospitalización más quince días con posterioridad a la mencionada hospitalización si necesita asistencia médica, será considerado en la misma aplicación anterior. Asimismo, y con efectos de 1 de enero de 2022, las empresas completarán en los supuestos de enfermedad común las prestaciones por tal concepto hasta totalizar el setenta y cinco por ciento a partir del cuarto día de la baja, hasta el 40 día, a partir del día 41 día será el 100%.

En todos los supuestos anteriores el complemento de prestaciones se abonará siempre que la persona trabajadora tuviere derecho a la prestación, hasta un máximo de dieciocho meses, y siempre y cuando la relación laboral se mantenga vigente.

Artículo 20. Cláusula de inaplicación Convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET (RCL 1995, 997) según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IV. Información, Consulta y Participación.

Artículo 21. Comité de Seguridad e Higiene.

Las funciones asignadas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene, pasarán a ser competencia, en su totalidad, de los delegados de personal o comité de empresa, en su caso.

Los delegados de prevención y miembros del Comité de Salud en el trabajo dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como Delegados de Prevención.

Artículo 22. Vigilancia de la salud.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición.

Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar.

Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia de la persona trabajadora. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito a la persona trabajadora. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada persona trabajadora. Cuando la persona trabajadora finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero (RCL 1997, 208), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud de las personas trabajadoras afectada por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de las personas trabajadoras y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Artículo 23. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión de Riesgos Laborales para el sector de Carpintería y Ebanistería, será paritaria de empresarios y personas trabajadoras, con la participación de los Delegados Territoriales elegidos para cada Sección Sindical.

Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

Artículo 24. Faltas y Sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable la persona trabajadora que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones según establece el artículo 81 del IV Convenio Estatal de la Madera.

Para la calificación de las faltas, así como su graduación, y sanciones que procedieran, se estará a lo dispuesto en el Título VIII del IV Convenio Estatal de la Madera

Las empresas pondrán en conocimiento de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, la sanción que se le impusiera a una persona trabajadora que ostente la condición de representante legal o sindical, a la cual le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los representantes miembros de la representación legal o sindical a que este perteneciera, si los hubiera.

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

En todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Título VIII del Régimen Disciplinario del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 25. Garantías sindicales.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de garantías sindicales, que actualmente, o en el futuro, que determinen las normas legales aplicables o lo recogido en el IV Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 26. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por tres representantes de las personas trabajadoras y otros tres de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral
- e) Conocer de la cláusula de inaplicación de condiciones de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas

dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días, a excepción de lo dispuesto en el artículo 20. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Empresarios de Albacete, sito en la calle Empresarios n.º 6, CP 02005, de Albacete.

Artículo 27. Solución autónoma de conflictos laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 28. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la Igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptara las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- a) En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- b) Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- a) No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- a) La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- b) El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de Igualdad:

- a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.
- b) Siempre y cuando las empresas, en función del número de personas trabajadoras que tengan de acuerdo con las previsiones legales establecidas en cada momento, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

c) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- a) Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- b) Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- c) Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante el jefe inmediata-

mente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia. Ante la ausencia de un protocolo de actuación en los casos acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

Capítulo V. Contratación.

Artículo 29. Periodo de Prueba.

Con efectos de 1 de enero de 2025, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de:

- 6 meses para los Grupos Profesionales 1 y 2.
- 2 meses para los Grupos Profesionales 3 y 4,

- 1 mes para los Grupos Profesionales. 5,6,7 y 8.

Artículo 30. Contrato de Duración Determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (Contrato Fijo discontinuo)

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, con efectos de 1 de enero de 2025, su duración no podrá ser superior a nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 30. Derecho supletorio.

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal de la Madera vigente y sucesivos, así como al Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Igualdad, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Disposición Adicional Primera. Horas extraordinarias.

El precio de la hora extraordinaria tendrá como mínimo un incremento de un 35% respecto al valor de la hora ordinaria.

Disposición Adicional Segunda. Estabilidad en el empleo.

Las empresas con 7 o más trabajadores están obligadas a tener como mínimo el 65% de su plantilla con trabajadores fijos o con contratos indefinidos.

Disposición Adicional Tercera. Formación.

Los costes correspondientes a las renovaciones periódicas del CAP, tarjeta de tacógrafo digital y de cualquier otro carnet habilitante necesario para las funciones exigidas en cada categoría profesional correrán a cargo de la empresa y el tiempo de trabajo empleado para ello será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Los costes abonables, no incluirán en ningún caso, los gastos de desplazamiento que a la persona trabajadora se le pudieran ocasionar. La empresa podrá impartir dichos cursos con sus propios medios.

En el caso de que la persona trabajadora causase baja voluntaria o pasase a la situación de excedencia voluntaria en la empresa en el año natural inmediatamente siguiente a la renovación de las citadas autorizaciones, se verá obligada a restituir a la empresa el importe íntegro de los gastos que hubiesen sido previamente sufragados.

Disposición Transitoria Primera.

Habida cuenta de las gravísimas dificultades por las que atraviesa el sector, las empresas podrán optar por el abono de los atrasos devengados como consecuencia de la aplicación del presente Convenio en una sola paga a los tres meses de la publicación del presente Convenio en el BOP de la provincia.

Disposición Transitoria Segunda.

Los permisos retribuidos recogidos en los apartados 12 y 13 del Anexo II, producirán efectos desde el 1 de enero de 2025.

Disposición Transitoria Tercera.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una comisión técnica que se encargue de adaptar el nuevo modelo de clasificación profesional realizando la transición de categorías a grupos profesionales a lo establecido en el Anexo VIII del Convenio General de la Madera, debiendo alcanzar una propuesta sobre esta materia antes del vencimiento de la vigencia pactada en el presente convenio.

TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES

Grupo 1	Arquitecto Ingeniero Gerente
Grupo 2	Arquitecto Técnico Ingeniero Técnico Graduado Social Encargado Coord. Taller Jefe de ventas
Grupo 3	Programador Delineante Proyectista y Diseño Dibujante Proyectista y Diseño Jefe de Sección de Taller Jefe de Administración Jefe de Sección
Grupo 4	Oficial de 1. ^a Administración Delineante de 1. ^a Oficial de Taller de 1. ^a Conductor Carnet de 1. ^a Viajante vendedor
Grupo 5	Oficial de 2. ^a Administración Delineante de 2. ^a Oficial de Taller de 2. ^a Conductor de Carné de 2. ^a
Grupo 6	Auxiliar Administración Especialista de Taller Almacenero Dependiente Conserje Telefonista y Recepcionista
Grupo 7	Ayudante Portero
Grupo 8	Aprendiz

ANEXO I TABLAS SALARIALES

Convenio Colectivo de Industrias de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de Albacete	
Tablas Salariales 2024 Incremento del 4% sobre las tablas del 2023 Efectos económicos del 1 de enero de 2024	
A) PERSONAL DE FÁBRICA	
JEFE DE FÁBRICA	44,80 €
JEFE DE SECCIÓN	43,78 €
OFICIAL 1ª	43,00 €
OFICIAL 2ª	42,09 €
ESPECIALISTA	40,78 €
AYUDANTE	40,25 €
PEÓN	39,34 €
APRENDIZ	SMI EN COMPUTO GLOBAL
B) PERSONAL SUBALTERNO	
CONDUCTOR DE 1ª	42,83 €
CONDUCTOR DE 2ª	41,92 €
GUARDA, VIGILANTE Y PORTERO	39,78 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	44,80 €
OFICIAL 1º	43,00 €
OFICIAL 2º	42,09 €
AUXILIAR	40,12 €
ASPIRANTE	SMI EN COMPUTO GLOBAL
OTROS CONCEPTOS	
PLUS DE ASISTENCIA	2,74 €
DIETA COMPLETA	42,66 €
MEDIA DIETA	20,96 €
KILOMETRAJE	0,49 €
Si durante la vigencia del convenio, el salario de alguna persona quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta dicho SMI en cómputo global.	

ANEXO II									
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS									
Motivo de licencia	Tiempo máximo	Salario Base	Pagos extras	Comp. Antig.	Incen.	Comp. Conv.	Comp. p. arab.	Comp. no s. si.	Justificantes
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Tres días Laborables, ampliables hasta 1 día laborable en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la personas trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cinco días Laborables, ampliables hasta 1 día laborable en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (A. rº 40 E. T.)	Tres días laborables	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Presentación DNI renovado
Recuperación del camé de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Por acompañamiento a médico generalista y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia o de atención primaria, o cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud pública al que pertenezcan, se incluye especialistas del Servicio Nacional de Salud u organismo oficial de salud equivalente de la Comunidad Autónoma, para un hijo menor de 14 años o personas dependientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (siempre que esa dependencia este reconocida por resolución administrativa o judicial). Este permiso es único y el máximo será de 15 horas anuales retribuidas, por lo que su disfrute no dependerá del número de personas a cargo que pudieran dar derecho al mismo. En caso de que dos personas trabajadoras de la misma empresa pudieran acogerse a este permiso por un mismo hecho o causante, deberán comunicar quien, a su elección, ejercerá este derecho, sin que ello suponga una ampliación de la duración establecida.	Previo aviso y justificación, 15 horas anuales no recuperables.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Documento en que se acredite el hecho
Para asistencia al médico generalista y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia o de atención primaria, o cualquier que sea su denominación en función del sistema de salud pública al que pertenezca, se incluye especialista del Servicio Nacional de Salud u organismos oficiales de salud equivalente de la Comunidad Autónoma, para el propio trabajador o trabajadora	Previo aviso y justificación, 20 horas anuales no recuperables.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Justificante de la asistencia
Igualmente son de aplicación los permisos contemplados en los nuevos apartados 48, bis) y 379 del Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos por dicha normativa y las que pudieran dictarse en desarrollo de la misma.									
Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos									
** Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, si correspondieran los días de permiso oportunos.									