

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

**3093 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de sector, para las actividades de aserrío y fabricación de envases y paletas de madera de la Región de Murcia.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0030/2018; denominado Actividades de Aserrío y Fabricación de Envases y Paletas de Madera de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30000115011981; ámbito sector; suscrito con fecha 02 de marzo de 2018 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 27 de abril de 2018.—La Directora General de Relaciones, Laborales y Economía Social por Delegación de firma la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/5/2017) Caridad de la Hera Orts.

**Texto del convenio colectivo de trabajo para la industria de Aserrio, Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera de la Región de Murcia**

**Capítulo I**

**De la negociación colectiva sectorial**

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

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, se circunscribe a la Región de Murcia, obligando a todas las empresas dedicadas a las actividades de Aserrio de Madera, y Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera y sus Componentes

**Artículo 2.- Ámbito personal.**

Quedan sujetos al presente convenio todos los trabajadores, empleados y técnicos de las empresas incluidas en el ámbito funcional, excepción hecha del personal de alta dirección y que desempeñe el cargo de Consejero en los términos descritos en el artículo 12 del IV Convenio Estatal de la Madera.

**Artículo 3.- Vigencia, denuncia y prórroga.**

1.- El presente Convenio tendrá vigencia de dos años, entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, finalizando por consiguiente el día 31 de diciembre de 2019.

2.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes comunicándolo por escrito a la autoridad laboral competente y notificándolo separadamente a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser hecha, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación del Convenio.

Se insta a las partes firmantes, que antes de la finalización del mismo a ser posible en el mes de noviembre, a fin de evitar el vacío normativo, se reúna la Comisión negociadora para redactar un nuevo Convenio para el año 2020, continuando su vigencia el actual hasta tanto se haya firmado el nuevo.

**Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.**

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, tendrán la condición de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter personal, tengan establecidas las empresas, al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores, que excedan de lo pactado en el mismo.

Las condiciones mas beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en el presente Convenio en cómputo anual.

Con carácter supletorio y en lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral General y en el IV Convenio Estatal de la Madera publicado en el B.O.E. nº 285 de 27 de noviembre de 2012.

**Artículo 5.- Comisión Paritaria.**

Estará compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y por un número igual de empresarios. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, como máximo una vez al mes, siempre que haya asunto que lo justifique y con envío a la otra parte del correspondiente orden del día.

Podrán asistir a estas reuniones los técnicos asesores que las partes designen. Las funciones de dicha Comisión serán:

- a).- Interpretación del presente convenio.
- b).- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de su aplicación.
- c).- Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia correspondiente a la Inspección de Trabajo.
- d).- Vigilancia de las condiciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo en las empresas afectadas por este convenio.
- e).- Cualquier otra de las atribuciones que tiendan al mayor respeto y eficacia de lo convenido.
- f).- Cualquiera otras de las enumeradas en el artículo 19 del IV Convenio Estatal de la Madera.

## Capítulo II

### Formas y modalidades de contratos

#### Artículo 6.- Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del IV Convenio Estatal de la Madera.

No obstante, el contrato para el aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación práctica y teórica del trabajador contratado necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las siguientes reglas:

A) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

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

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

C) 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.

D) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación teórica durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo se especificará el Centro Formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con 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 será el 75%, 85% y 95% del salario del grupo profesional VI, del presente convenio colectivo, 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 el que constará la duración de la misma.

#### **Artículo 7.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

1.º- La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.

2.º- Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

4.º- A la terminación del contrato, si este ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 15 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.

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

#### **Artículo 8.- 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.

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 paletas 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 32 del IV Convenio Estatal de la Madera.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

### **Capítulo III**

#### **Ordenación y organización del trabajo**

##### **Artículo 9.- Tabla de rendimientos.**

En el plazo de dos meses a contar desde la fecha de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, la dirección de cada empresa afectada y sus trabajadores, se comprometen a elaborar una tabla de rendimientos. Si en dicho plazo de dos meses no se confeccionaran las tablas por divergencia de las partes, estas se someterán a una Comisión Paritaria formada por tres miembros de cada representación, que procederán a elaborarla, siendo vinculante. Caso de que siguiera habiendo desacuerdo y al estar adheridos los firmantes del presente Convenio en virtud del artículo 33 del mismo al ASECMUR se someterán las discrepancias al citado Organismo para su resolución. Por todo el año y a la vista de la homogeneidad de los rendimientos determinados en las empresas, se elaborará una tabla para el sector en la Región, que se recogerá en la próxima edición del convenio. Para el cómputo del rendimiento normal, se tomará la media de 15 días de trabajo continuado.

La Comisión Paritaria se reserva el derecho de, en breve plazo, formular una tabla de rendimientos que sustituya el contenido actual de este artículo.

Con carácter previo, las partes social y empresarial de dicha comisión, visitarán independientemente, todas las empresas del sector y tomarán los datos que estimen oportunos.

### **Capítulo IV**

#### **Tiempo de trabajo**

##### **Artículo 10.- Jornada laboral.**

Durante la vigencia del presente Convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

##### **Artículo 11.- Distribución de la jornada.**

1.º La jornada semanal ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo, realizada de lunes a viernes, no trabajándose los sábados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las empresas podrán distribuir la jornada anual 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.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes, deberá fijarse y publicarse 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, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del E.T.

2.º- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3.º- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario, de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

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

4.º- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.º- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador 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.

#### **Artículo 12.- Horas extraordinarias.**

a).- Quedan terminantemente prohibidas las horas extraordinarias, a excepción de los casos exigidos por la ley o de emergencia, que serán comprobados por los órganos representativos de los trabajadores, salvo pacto de las partes.

b).- Cuando se den las excepciones recogidas en el apartado anterior, dichas horas se compensarán mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser compensadas se abonarán de acuerdo con el baremo que se recoge en el Anexo I.

c).- Tanto los menores como las mujeres en estado de gestación, no podrán realizar horas extraordinarias en ningún caso.

#### **Artículo 13.- Vacaciones.**

a).- Se fijan las vacaciones anuales retribuidas en 30 días naturales, de los cuales, 15 serán continuados, disfrutándose en verano y los otros 15 días a convenir.

b).- Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y la Dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 15 de mayo de cada año.

c).- Se percibirán durante el período de vacaciones el salario base, la antigüedad consolidada quien la tuviere, y el promedio de los posibles pluses anuales que hubiera percibido el trabajador en el último año.

## Capítulo V

### Condiciones retributivas

#### Artículo 14.- Salario Base.

1.- 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, por o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base para los años 2018 y 2019 será la que se especifica para cada uno de los grupos profesionales en los Anexos I y I BIS.

#### Artículo 15.- Antigüedad.

Desde el uno de mayo de 1998 no se devengarán por este concepto nuevos derecho, quedando, por tanto, suprimidos. No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes de la citada fecha, derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán, la cantidad consolidada en dicha fecha que se refleja en el Anexo II. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo absorbible ni compensable.

#### Artículo 16.- Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias con carácter semestral, pagaderas la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 20 de diciembre y cuyas cuantías para las diferentes categorías, figuran en los Anexos I y III para el año 2018 y I BIS y III BIS para el año 2019.

## Capítulo VI

### Condiciones sociales

#### Artículo 17.- Revisión médica.

Los trabajadores comprendidos en el 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 del trabajador. 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 y, en concreto:

Alveolitis alérgica extrínseca.

Asma laboral.

Manipulación manual de cargas.

Movimientos repetitivos.

Neuropatías por presión.

Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. 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 trabajador. Cuando el trabajador 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 39/1997, de 17 de enero, 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 del trabajador afectado por la extinción.

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

#### **Artículo 18.- Complemento de enfermedad o accidente.**

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que requieran intervención quirúrgica u hospitalización, al trabajador se le abonará una cantidad tal que sumada al subsidio o indemnización que perciba de la Seguridad Social, durante aquella situación, complete el 100 por cien de la base reguladora desde el primer día.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará, de igual forma, el 100 por cien de la base reguladora, desde el primer día.

#### **Artículo 19.- Póliza de seguro.**

a).- A partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, las empresas afectadas por este convenio, suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores para que, en caso de muerte o incapacidad laboral permanente, en sus grados de total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban una indemnización de 8.000,00 €.

b).-Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

c).- Si la empresa no suscribiera la referida póliza, las indemnizaciones previstas serán a cargo de la misma.

#### **Artículo 20.- Prendas de trabajo.**

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores, como mínimo, dos monos o batas de trabajo al año, para compensar el deterioro de su ropa personal. La de invierno se entregará en el mes de octubre de cada año y la de verano en el mes de abril.

### **Capítulo VII**

#### **Permisos, licencias y excedencias**

##### **Artículo 21.- Licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en cuadro de permisos y licencias, (Anexo IV)



El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente

**Artículo 22.- Excedencias.**

En cuanto a las excedencias se estará a lo dispuesto en los artículos 76, 77, 78 y 79 del IV Convenio Estatal de la Madera

**Capítulo VIII**

**Derechos sindicales**

**Artículo 23.- Garantías sindicales.**

Todas las empresas reconocerán los derechos y deberes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en el seno de ellas sin menoscabo de las competencias de los empresarios.

**Artículo 24.- Asambleas.**

1) Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2). La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3). Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

**Artículo 25.- Elecciones sindicales-candidatos.**

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 26.- Cuotas sindicales.**

Las empresas descontarán de los recibos de salarios de sus trabajadores, la cuota sindical correspondiente, siempre que los trabajadores, de forma individual, así lo soliciten.

**Artículo 27.- Horas para el ejercicio de la representación sindical**

Todos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán un máximo de 40 horas retribuidas mensuales, para el ejercicio de sus

responsabilidades y representaciones sindicales, en todos los ámbitos a efectos de cursillo de formación, negociación colectiva y tareas de su Central Sindical

**Artículo 28.- Licencias representantes sindicales.**

Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán derecho a licencia no retribuida, durante un mes como máximo, en caso de necesidad sindical, previa justificación.

**Artículo 29.- Tablón de anuncios.**

Las empresas tienen la obligación de poner a disposición de sus trabajadores, un tablón de anuncios, independientemente del que tenga la empresa para ella. En dicho tablón no podrán publicarse notas personales y sí las que sean de carácter sindical o laboral, debidamente firmadas por quienes las emitan y previo conocimiento de la empresa.

**Artículo 30.- Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.**

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

## Capítulo IX

### Disposiciones finales

**Artículo 31. Cláusula de inaplicación de 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.

#### 1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

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

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

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) y a la autoridad laboral.

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

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

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

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

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 la Comisión Autonómica

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio 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 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 autonómica las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la 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.

#### **Artículo 32.- Vinculación a la totalidad.**

En caso de quedar anulado en todo o en parte el presente convenio, las partes se obligan expresamente a reunirse de inmediato con el fin de conseguir un acuerdo ajustado a ley, acordando su aplicación, con carácter provisional, hasta tanto no se apruebe el texto definitivo a aplicar.

#### **Artículo 33.- Adhesión al A.S.E.C.M.U.R.**

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, los firmantes del presente convenio, acuerdan adherirse en su totalidad a dicho Acuerdo y a su Reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

**Artículo 34.- Actuación en defensa y protección del medio ambiente.**

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medio-ambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector de Aserrío, Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera, debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medioambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

a.- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medioambiente, concretando las medidas a adoptar.

b.- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora, con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

c.- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental.

d.- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones Públicas mediante actuaciones concretas.

**Artículo 35.- Igualdad y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las personas trabajadoras del Sector.**

Las partes asumen la filosofía y contenido de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y fundamentalmente:

a.- En la concesión de permisos retribuidos con motivo de sucesos familiares, particularmente de enfermedades o fallecimientos.

b.- Ayuda a los trabajadores en sus derechos referidos a los períodos de lactancia.

c.- Protección de los derechos de los trabajadores generados por la guardia legal de menores o disminuidos físicos o psíquicos, así como por familiares que no puedan valerse por sí mismos, en los términos y condiciones previstos en la Ley 39/1999.

d.- Suspensiones de contrato por maternidad, riesgos durante el embarazo, adopción o acogimiento, así como a excedencia por cuidados familiares.

e.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de parto de la mujer trabajadora, y en los casos de riesgos durante el embarazo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad 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 en la legislación laboral.

Dado que en el sector no existen empresas que superen los 50 trabajadores de plantilla en ningún momento, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

No obstante en caso de establecerse se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del IV Convenio Estatal de la Madera, que se da aquí por reproducida

**Disposición adicional primera.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el número cinco del artículo veintiséis de la Ley 8/80 de 10 de marzo, se hace constar que la remuneración anual para las distintas categorías profesionales vinculadas por este convenio, es la que figura en el anexo salarial I y I BIS, en función de las 1.752 horas de trabajo anual para los años 2018 y 2019.

**Disposición adicional segunda.**

El presente Convenio, lo firman y suscriben, la entidad Asociación Empresarial de Aserrío y Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera, y las centrales sindicales, FICA-UGT y FCS-CC.OO. ratificándose las partes mutuamente la capacidad y legitimación necesarias para negociarlo y firmarlo, ya que todas cumplen los requisitos necesarios establecidos en el artículo 87.2c y 3c de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores adaptada mediante el R. D. Legislativo 2/2015 de 27 de octubre.

ANEXO I  
TABLA SALARIAL  
AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (CATEGORÍA PROFESIONAL)	SALARIO BASE			PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS
		DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
III	ENCARGADO	38,462		16.615,69	1.288,48	11,38
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIV		1.169,89			
IV	ASERRADOR OF. 1ª	37,400		16.156,80	1.252,90	11,07
	GALERISTA OF 1ª					
	AFILADOR OF. 1ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª					
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIV		1.137,58			
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	35,859		15.491,23	1.201,29	10,61
	ASERRADORES OF 2ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª		1.090,72			
	ALMACENERO					
VI	AYUDANTE /PEÓN ESPECIAL	34,294		14.815,15	1.148,86	10,15
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1.043,12			
	CONDUCTOR CARRETILLA					
	TELEFONISTA					
	CAPATAZ					
VII	PEÓN	33,748			14.579,20	1.130,56
	GUARDA-VIGILANTE		1.026,57			
APÉNDICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS		894,11	12.726,21	998,43	
	ASPIRANTE < 18 AÑOS		735,90	10.302,60	735,90	
	PINCHE Y APRENDIZ	24,530				

ANEXO I BIS  
TABLA SALARIAL  
AÑO 2019

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (CATEGORÍA PROFESIONAL)	SALARIO BASE			PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS
		DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
III	ENCARGADO	39,078		16.881,54	1.309,08	11,56
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIV		1.188,61			
IV	ASERRADOR OF. 1ª	37,998		16.415,31	1.272,95	11,24
	GALERISTA OF 1ª					
	AFILADOR OF. 1ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª		1.155,79			
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIV					
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	36,433		15.739,09	1.220,51	10,78
	ASERRADORES OF 2ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª		1.108,17			
	ALMACENERO					
VI	AYUDANTE /PEÓN ESPECIAL	34,843		15.052,19	1.167,24	10,31
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1.059,81			
	CONDUCTOR CARRETILLA					
	TELEFONISTA					
	CAPATAZ					
VII	PEÓN	34,288		14.812,47	1.148,65	10,15
	GUARDA-VIGILANTE		1.042,93			
APÉNDICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS		910,38	12.929,83	1.002,66	
	ASPIRANTE < 18 AÑOS	S.M.I.				
	PINCHE Y APRENDIZ		S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	