Número 6498

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral - Convenios Colectivos

Expediente 34/91

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Aserrío y Fabricación de envases de madera, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 15-5-91, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 22-5-91, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo:

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 24 de mayo de 1991.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 550)

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE ASERRÍO Y FABRICACIÓN DE ENVASES DE MADERA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Artículo 1.— *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo, se circunscribe a Murcia y su Región.

Artículo 2.— *Ámbito funcional.*

Este Convenio afectará a todas las empresas que desarrollen actividades de aserrío y fabricación de envases de madera, así como a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las mismas y estén regulados por la Ordenanza Laboral de la Madera o disposición legal que la sustituya.

Artículo 3.— *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día primero de enero de mil novecientos noventa y uno, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Artículo 4.— *Duración y prórroga.*

La duración será de dos años, con denuncia automática el 31 de diciembre de 1992.

Artículo 5.— *Condiciones más beneficiosas.*

1) Las condiciones más beneficiosas que se establecen en el Convenio, tendrán la condición de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2) 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, siendo absorbible lo que no exceda.

Artículo 6.— *Derecho supletorio.*

Con carácter supletorio, y en lo no previsto por el Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral general y en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Madera, de 28 de julio de 1969 o disposición legal que la sustituya.

Artículo 7.— *Plantillas.*

Las empresas, de acuerdo con el Comité de Empresa o delegados de personal, publicarán y revisarán, en su caso, anualmente sus plantillas en las fechas y condiciones que establece el artículo 61 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Madera, o disposición legal que la sustituya.

Artículo 8.— *Trabajos de categoría superior.*

Se podrán realizar trabajos de superior categoría en casos de necesidad. Durante la ocupación en estos trabajos se percibirá el salario correspondiente a la categoría desempeñada, que se consolidará al transcurrir un plazo superior a tres meses ininterrumpidos trabajando en ella, salvo cuando se desempeñe con motivo de sustitución por interinidad o eventualidad. De no consolidarse la categoría, el trabajador volverá a su antiguo puesto.

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, éstas 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, se someterá al criterio de la Dirección Provincial de Trabajo. 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 provincia, 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.

Artículo 10.— *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

a) Durante dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante cuatro días en los casos de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y hermanos. Durante dos días en caso de muerte o enfermedad grave de suegros, abuelos e hijos políticos.

c) El tiempo de licencia se ampliará hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar desplazamientos a otras provincias en los casos enumerados en el apartado b).

d) Durante tres días hábiles por alumbramiento de la esposa.

e) Para el resto de los familiares, se estará a lo dispuesto en las leyes laborales.

f) Durante dos días por traslado de vivienda y dos días más si la vivienda está a más de 15 kilómetros de la anterior.

g) 1) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, con un máximo de 25 horas anuales durante el primer año de vigencia del Convenio, y 28 horas anuales para el segundo año. Para consulta de especialistas, se conceden 8 horas anuales más.

2) En el caso de acompañar a consulta a un familiar de primer grado, se le concederá el permiso necesario no retribuido, con un máximo de 15 días al año.

h) Para concurrir a exámenes oficiales, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Madera y el Estatuto de los Trabajadores.

i) Para el cumplimiento de cargos de carácter público personal, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.— *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.— *Maternidad.*

En tanto esté vigente, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/89 de 3 de marzo, dentro de la que se establece un período de descanso para la mujer trabajadora en estado de gestación, de dieciséis semanas.

Artículo 13.— *Jornada.*

a) La jornada de trabajo será la prevista en la Ley 4/83, de 29 de junio, y se desarrollará de lunes a viernes.

b) Cuando las necesidades de la empresa lo requieran, los chóferes, incluido el personal de carga y descarga que normalmente se utilice, trabajarán los sábados.

c) Salvo pacto en contrario, no prestarán servicio los mismos trabajadores dos sábados consecutivos.

d) Las horas que sobrepasen las 40 horas, se considerarán extraordinarias.

e) El día 24 de diciembre se trabajará cuatro horas.

Artículo 14.— *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 abonarán con un recargo del 75 por ciento del valor de la hora.

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

Artículo 15.— *Vacaciones.*

a) Se fijan las vacaciones anuales retribuidas en 30 días naturales, de los cuales, 15 serán continuados, disfrutándose en veranno 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, plus de convenio y la antigüedad en caso de que exista.

Artículo 16.— *Tiempos improductivos.*

Durante el tiempo improductivo o de espera, ocasionado por causas ajenas a la empresa o al productor, éste perci-

birá únicamente su salario base, pudiendo la empresa destinarle a otras laborales en las que cobrará el jornal de su categoría y la prima que corresponda al puesto que desempeñe, en su caso.

Artículo 17.— *Conductores.*

Conductor es el trabajador cuya misión consiste en conducir los vehículos de tracción mecánica, dedicados al transporte de las mercancías y materiales. El conductor con conocimientos suficientes de mecánica para las reparaciones de pequeñas averías, se considerará como oficial de primera. El que sea solamente conductor, será considerado como oficial de segunda.

Artículo 18.— *Revisión médica.*

Las empresas recabarán de su Mutua Patronal el reconocimiento médico de sus trabajadores, al menos una vez al año. Dicho reconocimiento será homologable al que define como tipo el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 19.— *Jornada de aprendices.*

Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación sobre la materia.

Artículo 20.— *Trabajadores eventuales.*

Se entiende por trabajador eventual aquel que se contrata por la empresa para unos trabajos determinados y por un tiempo, asimismo, determinado. Cuando la empresa lo considere necesario, podrá contratar personal eventual para tiempo, horario y servicio determinado, y el contrato suscrito por el mismo quedará automáticamente resuelto, sin derecho a nueva prórroga, en el momento en que el plazo termine o la obra sea finalizada.

El personal eventual percibirá la retribución asignada para su categoría, incrementada en un 25%, tendrá derecho, además de las retribuciones mencionadas anteriormente, a la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones y vacaciones establecidas.

El otorgamiento habitual de contratos a un mismo trabajador, sin interrupción entre ellos superior a quince días, dará lugar a que el trabajador sea considerado como fijo.

Artículo 21.— *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 22.— *Asambleas.*

Las empresas reconocerán el derecho de sus trabajadores a la realización de asambleas, fuera de la jornada laboral, en los centros de trabajo respectivos. Dichas asambleas serán promovidas, en todo caso, por acuerdos mayoritarios del Comité de Empresa o delegados de personal o a instancias de los trabajadores que representen, al menos, un veinte por ciento de la plantilla, previa comunicación por escrito a la empresa con doce horas de antelación. La no contestación, por escrito, de la empresa, se entenderá que accede a la misma. Expresamente se responsabilizarán los convocantes del buen uso y mantenimiento del local de reunión.

Artículo 23.— *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 cursillos de formación, negociación colectiva y tareas de su Central Sindical.

Artículo 24.— *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 25.— *Tablón de anuncios.*

Las empresas tienen la obligación de poner a disposición de sus trabajadores, un tablón de anuncios, independientemente del que tengan en 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 26.— *Elecciones sindicales.*

Las empresas afectadas por este Convenio que no hayan realizado elecciones sindicales a la entrada en vigor del mismo, facilitarán que reglamentariamente se realicen.

Artículo 27.— *Funciones del Comité de Empresa o delegados de personal.*

Serán funciones, entre otras, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigente, advirtiendo a la Dirección de la empresa de las posibles infracciones, y proponiendo, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

b) Ser informados en todo lo concerniente a la tramitación de los expedientes de crisis, antes de la iniciación de los mismos.

c) Ser informados de cuantas medidas afecten a los trabajadores, y especialmente de aquellas que se pudiesen adoptar sobre: reestructuración de plantillas, despidos, sanciones graves y muy graves y traslados totales o parciales de la empresa.

d) En tanto esté en vigor, será de aplicación la Ley 2/91.

Artículo 28.— *Salarios.*

Para el primer año de vigencia de este Convenio, los salarios en 31 de diciembre de 1990, se incrementarán en un 7'75%, con revisión al 31 de diciembre de 1991 si el I.P.C. real del año 1991 superase el 6'25%. Para el segundo año de vigencia, los salarios, vigentes o revisados, en 31 de diciembre de 1991, se incrementarán en un 7'00%, con revisión al 31 de diciembre de 1992, si el I.P.C. real del año 1992 superase el 5'50%.

Los incrementos correspondientes, tanto al plus de convenio como al plus de transporte, se integrarán siempre en el salario base.

Artículo 29.— *Antigüedad.*

Se percibirá a razón de quinquenios al 5'0 por ciento sobre salario base.

Artículo 30.— *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias. La primera en San José Artesano (1 de mayo) equivalente a 16 días el primer año de vigencia de este Convenio, y 17 días en el segundo año de vigencia. La segunda, equivalente a 24 días, en el mes de julio. La tercera, equivalente a 24 días, en Navidad.

Dichas pagas extraordinarias se abonarán al salario base más antigüedad y plus convenio.

Artículo 31.— *Plus Transporte.*

Por este concepto se establece un plus por día efectivamente trabajado, cuyo valor, para las diversas categorías, queda recogido en la tecera columna del anexo salarial al Convenio.

Artículo 31 bis.— *Plus de Convenio.*

Se establece un plus de convenio, cuyas cantidades, para las diferentes categorías, figura en la segunda columna del anexo salarial.

En el segundo año de vigencia de este Convenio, este plus se verá incrementado con un 25% de las cantidades de la tercera columna, que se detraerán en cómputo anual.

Es voluntad de las partes pasar, progresivamente, el plus de transporte a plus de convenio.

Artículo 32.— *Complemento de enfermedad o accidente.*

En caso de I.L.T. 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 100 de la base reguladora desde el primer día.

En caso de I.L.T. derivada de accidente de trabajo se le abonará, de igual forma, el 100 por 100 de la base reguladora, desde el primer día.

Artículo 33.— *Jubilaciones.*

Los trabajadores con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa que se jubilen, percibirán con la liquidación que les corresponda, una cantidad, a tanto alzado, de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 60 años	90.000 pesetas.
A los 61 años	70.000 pesetas.
A los 62 años	50.000 pesetas.
A los 63 años	40.000 pesetas.
A los 64 años	35.000 pesetas.
A los 65 años	25.000 pesetas.

Esta cantidad será hecha efectiva por la empresa cuando el trabajador presente el justificante de la Seguridad Social de que le ha sido concedida la pensión correspondiente. Estas cantidades se percibirán siempre y cuando no se modifiquen los actuales porcentajes cronológicos de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social; caso de rebajarse la edad de jubilación, la escala será modificada de acuerdo con el límite máximo que señalare la oportuna disposición legal.

Artículo 34.— *Póliza de seguro.*

a) 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 900.000 pesetas en el primer año de vigencia de este Convenio, y de 1.000.000 de pesetas en el segundo año.

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 35.— *Trabajos tóxicos, peligrosos y penosos.*

Las empresas estarán obligadas a eliminar en todo lo posible estas tres circunstancias. De mutuo acuerdo de las partes, se reconocerán los puestos de trabajo que pudieran tener alguna de estas circunstancias. En caso de no existir acuerdo, se estará a lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, previa petición a la Delegación de Trabajo.

Artículo 36.— *Prendas de trabajo.*

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, como mínimo, dos monos o batas de trabajo al año.

Artículo 37.— *Trabajo clandestino.*

Las empresas y trabajadores se comprometen a la persecución del trabajo clandestino y a denunciar cualquier situación de esta índole.

Artículo 38.— *Comisión Paritaria.*

Estará compuesta por tres trabajadores, que necesariamente habrán de pertenecer al Sector de Aserrío y Fabricación de Envases de Madera, y por tres empresarios que ostenten la misma condición. 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, teniendo voz pero no voto. 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) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan al mayor respeto y eficacia de lo convenido.

e) Vigilancia de las condiciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo en las empresas afectadas por este Convenio.

Titulares por la parte social:

Don Jesús R. Tornero Trigueros (CC.OO.).
Don Pedro López Belluga (U.G.T.).
Don Julio Ros López (U.S.O.).

Titulares por la parte empresarial:

Don Carlos Gómez Molina.
Don Bernardino Bamboa Jiménez.
Don Francisco Ros Jiménez.

Suplentes por la parte social:

Don Francisco Pérez Agut (CC.OO.).
Don Adrián Barba Carrasco (U.G.T.).
Don Antonio Molina (U.S.O.).

Se fijan los domicilios sociales de las organizaciones que suscriben el presente Convenio, como domicilios a efectos de notificación.

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, en función de las 1.800 horas de trabajo anual.

Disposición adicional segunda:

El presente Convenio lo firman y suscriben la entidad Asociación Empresarial de Aserrío y Fabricantes de Envases de Madera, y las centrales sindicales Unión Sindical Obrera, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, 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 de la Ley 8/80 de 10 de marzo. Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIAL AÑO 1991

Categorías	Salario	Plus Convenio	Plus Transporte	Remuneración Anual
REMUNERACIONES DIARIAS				
Encargado	2.486	62	141	1.124.817
Aserrador primera	2.417	62	141	1.095.216
Galerista	2.417	62	141	1.095.216
Afilador	2.417	62	141	1.095.216
Aserrador segunda	2.309	62	141	1.048.884
Aserrador circular	2.309	62	141	1.048.884
Aserrador motosierra	2.309	62	141	1.048.884
Oficial máquinas	2.309	62	141	1.048.884
Tornero	2.309	62	141	1.048.884
Ayudante aserrador	2.202	62	141	1.002.981
Ayudante afilador	2.202	62	141	1.002.981
Ayudante máquinas	2.202	62	141	1.002.981
Peón especialista	2.202	62	141	1.002.981
Peón	2.166	62	141	987.537
Pinche y aprendiz	1.315	30	71	592.980
REMUNERACIONES MENSUALES				
Jefe de oficina	78.762	2.019	2.954	1.174.199
Oficial primera	74.196	2.019	2.954	1.109.666
Oficial segunda	69.663	2.019	2.954	1.045.600
Auxiliar y mecanógrafo	66.882	2.019	2.954	1.006.295
Telefonista	65.602	2.019	2.954	988.204
Aspirante mayor 18 años	59.226	2.019	2.954	898.090
Aspirante menor 18 años	39.077	1.008	1.476	582.771
Conductor mec. primera	73.173	2.019	2.954	1.095.208
Conductor mec. segunda	69.895	2.019	2.954	1.048.879
Conduct. carret. elevadoras	66.151	2.019	2.954	995.963
Almacenero contr. client.	69.349	2.019	2.954	1.041.162
Capataz guarda-vigilante	65.602	2.019	2.954	988.204