

## Consejería de Empleo y Formación

### 9715 Resolución de 11-07-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Aserrío y Fabricación Envases y Paletas de Madera. Exp. 200844110022.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Aserrío y Fabricación Envases Y Paletas De Madera (Código de Convenio número 3000115) de ámbito Sector, suscrito con fecha 24-06-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 11 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

#### Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de Aserrío, 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 Aserrío de Madera, y Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera.

#### Artículo 2.- Ámbito personal

Quedan sujetos al presente convenio todos los trabajadores, empleados, técnicos y operarios de las empresas incluidas en el ámbito funcional, excepción hecha del personal comprendido en el artículo 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en los términos expresados en el III Convenio Estatal de la Madera.

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

El presente Convenio entrará en vigor el día primero de enero de dos mil siete, sea cual fuere la fecha de su

publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para terminar el treinta y uno de diciembre de dos mil once.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, salvo la tabla salarial. La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, 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 o a cualquiera de sus prórrogas.

#### 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 más 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 III Convenio Estatal de la Madera publicado en el B.O.E. n.º 293 de 7 de diciembre de 2007.

#### 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).- Adaptación de las modificaciones que se pudieran producir en el III Convenio Estatal de la Madera durante su vigencia.
- e).- Acordar las revisiones salariales anuales y distribución de la jornada anual.
- f).- Vigilancia de las condiciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo en las empresas afectadas por este convenio.
- g).- Cualquier otra de las atribuciones que tiendan al mayor respeto y eficacia de lo convenido.

## Capítulo II

### Formas y modalidades de contratos

#### Artículo 6.- Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del III Convenio Estatal de la Madera

No obstante, el contrato para la formación 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 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

B) Con carácter general, la duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. Para los colectivos anteriormente descritos, la duración máxima será de dos años.

C) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

D) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. 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 palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del III 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, se someterá al criterio de la Dirección Regional 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 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

Conforme a lo establecido en el artículo 46 del III Convenio Estatal de la Madera, la jornada anual de trabajo efectivo será de:

2007 .....	1.760 horas
2008 .....	1.752 horas
2009 .....	1.752 horas
2010 .....	1.752 horas
2011 .....	1.752 horas

Se pacta expresamente para el año 2008 el calendario laboral publicado en el B.O.R.M. n.º 6 de 8/1/08, el cual regirá en todo caso, en defecto de pacto expreso entre la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, los cuales podrán, de mutuo acuerdo, alterar los días de fiesta de convenio, respetando siempre la jornada máxima anual. En caso de alteración, se hará figurar en el tablón de anuncios de la empresa con antelación suficiente. En caso de que cualquiera de las fiestas de convenio coincidiera con una fiesta local patronal de cualquier localidad de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladará al día hábil anterior o posterior.

Para los restantes años, la Comisión Paritaria determinará los festivos de acuerdo a la jornada anual pactada. La hora u horas sobrantes de la jornada anual se pactarán entre empresa y representantes legales de los trabajadores antes del 30 de mayo de cada año.

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

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, excepto el primer año que se hará dentro del mes siguiente de la publicación en el B.O.R.M. del presente convenio. Una vez establecido dicho 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.

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.

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.

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

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 V, que se actualizará cada año, de acuerdo con los incrementos salariales pactados.

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 y la antigüedad en caso de que exista.

### **Capítulo V**

#### **Condiciones retributivas**

##### **Artículo 14.- Salarios**

La tabla salarial para el año 2007 es la publicada en el B.O.R.M. n.º 6 de fecha 8 de enero de 2008. Las partes acuerdan para el año 2008 la tabla salarial que figura como anexo II al presente convenio.

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, los incrementos salariales serán:

2009: I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2009, incrementado en un 1,3%

2010: I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2010, incrementado en un 1,3%

2011 I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2011, incrementado en un 1,3%

En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año fuese superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente y cuyo importe se recoge en la tabla que figura en el anexo I

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

##### **Artículo 15.- Antigüedad:**

Desde el uno de mayo de 1998, no se devengarán por este concepto nuevos derechos, 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 III. 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 el anexo IV.

### **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 I.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 cien de la base reguladora desde el primer día.

En caso de I.T. 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 VI)

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 III 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 2ª, artículo 69 y siguientes del E.T.

**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 salarial:**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En el plazo de veinte días naturales a contar desde esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del presente convenio, en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

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

En caso de quedar anulado en todo o en parte el presente convenio por aplicación de lo señalado en el artículo 16 del Convenio Estatal, las partes se obligan expresamente a reunirse de inmediato con el fin de conseguir un acuerdo ajustado a ley, acordando la 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 las trabajadoras y 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.

**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 1.752 horas de trabajo anual para años 2.008, 2.009, 2.010 y 2.011.

**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, MCA-UGT y FECOMA-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 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

### Disposición adicional tercera

Al objeto de facilitar la transición desde el anterior modelo de clasificación (categorías), hacia el actual (grupos profesionales), se aplicará, en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, la siguiente tabla de equivalencias

**TABLA DE AGRUPACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES EN GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPO PROFESIONAL	TÉCNICO	EMPLEADO	OPERARIO
III		ENCARGADO	OFICIAL 1º ADMÓN
IV		OFICIAL 2º ADMÓN	ASERRADOR, Of. 1º
		CONDUCTOR MECÁNICO 1º	GALERISTA, Of. 1º
			AFILADOR, Of. 1º
V		CONDUCTOR MECÁNICO 2º	OFICIAL DE MÁQUINAS
		ALMACENERO	ASERRADORES, Of. 2º
VI		AUXILIAR ADMÓN	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.
		TELEFONISTA	
		CONDUCTOR CARRETILLA	
		CAPATAZ	
VII		GUARDA-VIGILANTE	PEÓN

### Disposición transitoria primera

Los trabajadores que a la firma del convenio tengan reconocidas algunas de las categorías más abajo citadas, tendrán una compensación económica anual durante los años 2008, 2009 y 2010 por las cantidades establecidas para cada año.

Dichas cantidades tendrán su actualización anual en caso de revisión salarial, de modo que a uno de enero de 2011, a cada grupo profesional le corresponderá un único salario garantizado, una vez finalizado el período de adaptación. Dichas compensaciones se encuentran incluidas en las remuneraciones que figuran en el anexo II.

**COMPENSACIÓN ECONÓMICA ANUAL**

CATEGORÍA PROFESIONAL	ANOS		
	2008	2009	2010
OFICIAL 1º ADMÓN	72,49	72,49	72,49
CONDUCTOR MECÁNICO 1º	10,13	10,13	10,13
OFICIAL 2º ADMÓN	221,18	221,18	221,18
CONDUCTOR MECÁNICO 2º	3,65	3,65	3,65
ALMACENERO	100,68	100,68	100,68
AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	10,19	10,19	10,19
CONDUCTOR CARRETILLA	45,84	45,84	45,84
TELEFONISTA	79,25	79,25	79,25
CAPATAZ	139,50	139,50	139,50
GUARDA-VIGILANTE	61,45	61,45	61,45

### Disposición transitoria segunda

Los atrasos que se hayan generado a la firma del presente convenio, incluida la paga compensatoria por desviación de IPC, serán abonados por las empresas, en un plazo máximo de treinta días contados desde la publicación del presente convenio en el B.O.R.M.

## ANEXO I

**IMPORTE DE LA PAGA COMPENSATORIA POR LA DESVIACIÓN DEL IPC EN 2007**

(4,2% - 2,0% = 2,2%)

<b>ANEXO I</b>	<b>PAGA COMPENSATORIA</b>
----------------	---------------------------

**REMUNERACIONES DIARIAS**

Encargado	298,07
Aserrador, Galerista, Afilador (Oficiales de primera)	290,06
Oficial de máquinas, Aserradores (Oficiales de segunda)	277,74
Ayudante y Peón especialista	265,61
Peón	261,51
Pinche y aprendiz	153,57

**REMUNERACIONES MENSUALES**

Jefe de oficina	310,80
Oficial primera	293,67
Oficial segunda	276,67
Auxiliar y mecanógrafo	266,24
Telefonista	261,44
Aspirante mayor de 18 años	227,72
Aspirante menor de 18 años	155,56
Conductor mecánico primera	289,45
Conductor mecánico segunda	277,51
Conductor carretilla elevadora	263,46
Almacenero contr. Clientes	271,63
Capatáz guarda-vigilante	257,79

ANEXO II  
**TABLA SALARIAL**  
**AÑO 2008**

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (Categoría profesional)	REMUNERACIONES		
		DIARIAS	MENSUALES	ANUALES
III	ENCARGADO	34,18		14.765,13
	OFICIAL 1ª ADMÓN		1.027,18	14.620,14
IV	ASERRADOR, Of. 1ª	33,26		14.368,69
	GALERISTA, Of. 1ª	33,26		14.368,69
	AFILADOR, Of. 1ª	33,26		14.368,69
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª		1.008,09	14.348,43
	OFICIAL 2ª ADMÓN		978,43	13.926,32
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	31,85		13.757,94
	ASERRADORES, Of. 2ª	31,85		13.757,94
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª		966,09	13.750,63
	ALMACENERO		952,45	13.556,58
VI	AUXILIAR ADMÓN		926,59	13.188,48
	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	30,48		13.168,09
	CONDUCTOR CARRETILLA		920,15	13.096,81
	TELEFONISTA		915,45	13.029,97
	CAPATAZ		906,99	12.909,47
VII	PEÓN	29,99		12.954,33
	GUARDA-VIGILANTE		901,51	12.831,42
APENDICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS		792,52	11.280,17
	ASPIRANTE < 18 AÑOS		541,40	7.705,93
	PINCHE Y APRENDIZ	17,61		7.607,58

ANEXO III  
**DEVENGOS POR ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA  
 EL DIA UNO DE MAYO DE 1998**

CATEGORÍA	QUINQUENIOS				
	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO

**REMUNERACIONES DIARIA**

Encargado	0,90	1,80	2,70	3,61	4,51
Aserrador, Galerista,...	0,88	1,75	2,63	3,51	4,39
Oficial máquinas, Aserradores	0,84	1,68	2,52	3,35	4,20
Ayudante y peón especialista	0,80	1,60	2,40	3,20	4,00
Peón	0,79	1,57	2,36	3,15	3,94

**REMUNERACIONES MENSUALES**

Oficial 1ª admón	26,94	53,87	80,81	107,74	134,68
Oficial 2ª admón	25,31	50,61	75,92	101,22	126,53
Auxiliar admón	24,30	48,60	72,91	97,22	121,52
Telefonista	23,85	47,69	71,54	95,39	119,23
Conductor mecánico 1ª	26,57	53,14	79,71	106,28	132,84
Conductor mecánico 2ª	25,39	50,78	76,17	101,56	126,95
Conductor carretilla	24,05	48,09	72,13	96,17	120,22
Almacenero	25,19	50,38	75,58	100,77	125,97
Capataz y Guarda-vigilante	23,85	47,69	71,54	95,39	119,23

## ANEXO IV

**PAGAS EXTRAS**

(importe en euros por paga)

**AÑO 2008**

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (Categoría profesional)	REMUNERACIONES					
		CERO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO
III	ENCARGADO	1.144,98	1.175,13	1.205,28	1.235,43	1.265,92	1.296,07
	OFICIAL 1ª ADMÓN	1.147,01	1.177,10	1.207,17	1.237,25	1.267,32	1.297,41
IV	ASERRADOR, Of. 1ª	1.114,24	1.143,72	1.172,86	1.202,34	1.231,82	1.261,30
	GALERISTA, Of. 1ª	1.114,24	1.143,72	1.172,86	1.202,34	1.231,82	1.261,30
	AFILADOR, Of. 1ª	1.114,24	1.143,72	1.172,86	1.202,34	1.231,82	1.261,30
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª	1.125,70	1.155,37	1.185,04	1.214,71	1.244,38	1.274,03
	OFICIAL 2ª ADMÓN	1.092,58	1.120,84	1.149,09	1.177,36	1.205,61	1.233,87
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	1.066,88	1.095,02	1.123,16	1.151,30	1.179,10	1.207,58
	ASERRADORES, Of. 2ª	1.066,88	1.095,02	1.123,16	1.151,30	1.179,10	1.207,58
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª	1.078,80	1.107,15	1.135,50	1.163,85	1.192,21	1.220,56
	ALMACENERO	1.063,57	1.091,70	1.119,83	1.147,97	1.176,10	1.204,24
VI	AUXILIAR ADMÓN	1.034,69	1.061,83	1.088,96	1.116,11	1.143,26	1.170,39
	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	1.021,14	1.047,94	1.074,74	1.101,54	1.128,34	1.155,14
	CONDUCTOR CARRETILLA	1.027,50	1.054,36	1.081,20	1.108,05	1.134,89	1.161,75
	TELEFONISTA	1.022,26	1.048,89	1.075,51	1.102,14	1.128,78	1.155,40
	CAPATAZ	1.012,80	1.039,44	1.092,69	1.172,58	1.279,10	1.412,24
VII	PEÓN	1.004,56	1.031,03	1.057,16	1.083,62	1.110,09	1.136,55
	GUARDA-VIGILANTE	1.006,68	1.033,31	1.059,93	1.086,57	1.113,20	1.139,82
APEN DICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS	884,98					
	ASPIRANTE < 18 AÑOS	604,56					
	PINCHE Y APRENDIZ	589,94					

**ANEXO V**  
**REMUNERACIÓN POR HORA**  
**EXTRAORDINARIA**

**AÑO 2008**

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (Categoría profesional)	REMUNERACIÓN POR HORA €/hora
<b>III</b>	ENCARGADO	10,18
	OFICIAL 1ª ADMÓN	10,07
<b>IV</b>	ASERRADOR, Of. 1ª	9,90
	GALERISTA, Of. 1ª	9,90
	AFILADOR, Of. 1ª	9,90
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª	9,91
	OFICIAL 2ª ADMÓN	9,61
<b>V</b>	OFICIAL DE MÁQUINAS	9,50
	ASERRADORES, Of. 2ª	9,50
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª	9,48
	ALMACENERO	9,49
<b>VI</b>	AUXILIAR ADMÓN	9,10
	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	9,11
	CONDUCTOR CARRETILLA	9,04
	TELEFONISTA	8,98
	CAPATAZ	9,03
<b>VII</b>	PEÓN	8,93
	GUARDA-VIGILANTE	8,97

**ANEXO VI**  
**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	Conceptos a devengar							JUSTIFICANTES
		Salario base	Pagas extras	Comp Antig.	Incent	Comp Conv.	Comp P. Trab	Comp No salar.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, conyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	si	si	si	si	si	si	no	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	si	si	si	si	si	si	no	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	si	si	si	si	si	si	no	Libro de familia o certificado del Juzgado
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 laboral	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 asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2; reducción de jornada en media hora. Alternativamente, sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	si	si	si	si	si	si	si	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 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 que 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	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a 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	