

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**1756 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Talasur, S.L.**

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 con número de expediente 30/01/0072/2020; denominado Talasur, S.L.; código de convenio n.º 30104002012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 24/09/2020 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, 17 de febrero de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

## Índice

CAPITULO PRIMERO. Disposiciones generales  
SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO DE APLICACIÓN  
Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional.  
Artículo 2.º- Ámbito territorial.  
SECCIÓN SEGUNDA. CLÁUSULA DE GARANTÍA  
Artículo 3.º- Duración y vigencia.  
Artículo 4.º- Denuncia del Convenio  
Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos.  
Artículo 6.º- Comisión Paritaria.  
CAPÍTULO SEGUNDO. Clasificación y formación profesional  
SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL  
Artículo 7.º- Niveles Retributivos.  
Artículo 8.º- Definición de niveles.  
Artículo 9.º- Movilidad funcional.  
SECCIÓN SEGUNDA. FORMACIÓN PROFESIONAL  
Artículo 10.º- Formación Continua  
CAPÍTULO TERCERO. Contratación.  
Artículo 11.º- Contratación e ingresos.  
Artículo 12.º- Ceses.  
Artículo 13.º- Periodo de Prueba.  
CAPÍTULO CUARTO. Condiciones económicas  
Artículo 14.º- Salario Garantizado Anual.  
Artículo 15.º- Antigüedad  
Artículo 16.º- Horas extraordinarias.  
Artículo 17.º- Gratificaciones extraordinarias.  
Artículo 18.º- Plus de asistencia  
Artículo 19.º- Plus de transporte  
Artículo 20.º- Dietas y desplazamientos.  
CAPÍTULO QUINTO. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones  
Artículo 21.º- Jornada y horarios.  
Artículo 22.º- Calendario laboral.  
Artículo 23.º- Vacaciones  
CAPÍTULO SEXTO. Licencias  
Artículo 24.º- Permisos retribuidos  
Artículo 25.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.  
CAPÍTULO SÉPTIMO. Excedencias  
Artículo 26.º- Excedencias.  
CAPÍTULO OCTAVO. Salud laboral  
Artículo 27.º- Prevención de Riesgos Laborales  
Artículo 28.º- Chequeos médicos.  
Artículo 29.º- Prendas de Trabajo.



CAPÍTULO NOVENO. Mejoras de carácter social

Artículo 30.- Incapacidad Temporal.

Artículo 31.- Jubilación.

Artículo 32.- Coberturas de Riesgo.

CAPÍTULO DÉCIMO. Garantías sindicales

Artículo 33.- Derechos sindicales.

Artículo 34.- Secciones Sindicales.

Artículo 35.- Organización de resolución de conflictos laborales.

Artículo 36.- Cláusula de no aplicación del Convenio.

Capítulo ONCE. Régimen Disciplinario

Artículo 37. – Faltas y Sanciones

Artículo 38.- Plan de igualdad.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

ANEXOS AL CONVENIO.

ANEXO I. SALARIO ANUAL GARANTIZADO. (INCLUYE PAGAS EXTRAS Y PLUS DE TRANSPORTE.)

ANEXO II. RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS

## **Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Talasur, S.L.**

### **Introducción**

Son partes firmantes del Presente Convenio, de unos miembros de Comité de Empresa, como representación laboral y de otra la Dirección de Recursos Humanos y Financiera de la empresa, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

### **Capítulo primero. Disposiciones generales**

#### *Sección primera. Ámbito de aplicación*

#### **Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todos los trabajadores que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, en la empresa Talasur, S.L.

#### **Artículo 2.º- Ámbito territorial.**

Están comprendidos dentro del ámbito territorial de este Convenio, todos los centros de trabajo de la empresa Talasur, S.L.

#### *Sección segunda. Cláusula de garantía*

#### **Artículo 3.º- Duración y vigencia.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2023, y entrará en vigor a la fecha de su publicación en el BORM, no teniendo por tanto efecto retroactivo, salvo lo dispuesto en el artículo 14 (Tabla Salarial / Salario) para el año 2020, que se aplicará desde el 1 de enero de 2020.

Si no mediara denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al finalizar la duración del mismo, es decir al 31 de diciembre de 2023, se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos.

En cuanto a la vigencia del mismo, las partes acuerdan mantener su ultraactividad sin límite de tiempo y hasta la aprobación del próximo convenio.

#### **Artículo 4.º- Denuncia del Convenio.**

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prorrogas y será comunicada por escrito.

#### **Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos.**

El presente convenio colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias descritas en el artículo 84.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores a título individual, salvo que por la aplicación de este convenio apreciado en su conjunto y en cómputo anual, las condiciones de este resulten más favorables.

En las materias no especificadas en el artículo 84.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto no sea mejorado por este convenio, se estará al convenio colectivo estatal del sector de la madera, y al convenio colectivo del sector de la madera de la Región de Murcia, número de convenio 30955011981.

**Artículo 6.º- Comisión Paritaria.**

Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de todas las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por dos miembros de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio. En caso de ser necesaria la sustitución o suplencia de sus miembros, cada parte elegirá y determinará el o los miembros que le correspondan.

Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

A la firma del presente convenio se establecen como miembros de esta Comisión Paritaria:

- En representación de la empresa María José Pagán Rubio y José Arroyo Ortega.
- En representación de los trabajadores Gabriel de Haro Malvarez y José Ángel Mateos Conesa.

Se designa el domicilio de la Empresa para cualquier comunicación necesaria con la Comisión, sito en Balsicas, Torre Pacheco, Polígono Industrial Polaris, calle Mar de Tasmania s/n, CP 30591.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros, y se celebren en el lugar, fechas y hora previamente señalados.

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 la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ORCL).

Serán facultades de la comisión:

- a) La interpretación del presente convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.
- c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.

e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.

f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

## Capítulo segundo. Clasificación y Formación Profesional

### Sección primera. Clasificación del personal

#### Artículo 7.º- Niveles retributivos.

Se entenderán por niveles retributivos los grupos profesionales que se describen en el artículo siguiente.

#### Artículo 8.º- Definición de niveles.

La definición de cada uno de los niveles retributivos que integran los anteriores grupos es la que coinciden con los grupos profesionales 1,2,3,5, 6 y 7 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, y su retribución queda establecida en el anexo I. El Comercial estará incluido en el grupo 3. Los mencionados grupos adaptados a las necesidades de la empresa son los que se especifican a continuación.

GRUPO	TÉCNICO	EMPLEADO	OPERARIO
GRUPO 0			
GRUPO 1	Directores de Área y servicio		
GRUPO 2	Titulados de grado medio		
GRUPO 3	Delineante Proyectista	Comercial	
GRUPO 4			
GRUPO 5		Oficiales Administrativos	Profesionales de Oficio de 1.ª Profesionales de Oficio de 2.ª
GRUPO 6		Auxiliares en general Telefonista Recepcionista	Ayudante
GRUPO 7			Peón Personal de Limpieza

#### Artículo 9.º- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, con respeto a la dignidad del trabajador.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo profesional es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo de la categoría consolidada. La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen además razones técnicas y organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de nivel superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último sea superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. Cuando se exceda este tiempo, el trabajador deberá ascender al nivel superior que le corresponda.

Análogamente, por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de nivel inferior, sin menoscabo de su nivel profesional y con el sueldo correspondiente al nivel que desempeñaba antes de su nuevo destino.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

#### *Sección segunda. Formación profesional*

##### **Artículo 10.º- Formación continua.**

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la formación continua conjuntamente, de forma que la empresa realizará las gestiones necesarias para impartir a los trabajadores los cursos de formación precisa para promover el desarrollo personal y profesional, contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional, y los trabajadores se comprometen a realizar dichos cursos de formación en las materias y fechas organizadas por la empresa, para lo que se preavisará con antelación mínima de quince días, mediante comunicación a los trabajadores y sus representantes.

#### **Capítulo tercero. Contratación.**

##### **Artículo 11.º- Contratación e ingresos.**

Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

Son aquellos que son contratados como tales, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, así como para atender exigencias circunstanciales de la producción o mercado, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa; debiendo a tal fin, suscribir el correspondiente contrato.

Estos contratos, previstos en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (12 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses anteriormente indicados.

Contratos para obra o servicios determinado (duración determinada).

Los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza serán: Trabajo por proyectos individualizados, debiendo determinarse el proyecto concreto.

En lo no previsto en materia de contratación se estará a la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

**Artículo 12.º- Ceses.**

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación. En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

**Artículo 13.º- Periodo de prueba.**

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

**Capítulo cuarto. Condiciones económicas****Artículo 14.º- Salario garantizado anual.**

Año 2020

La tabla salarial de 2020, será la que se adjunta como anexo I al presente convenio, con inclusión de pagas extraordinarias, Plus de transporte y sin inclusión del plus de asistencia

Año 2021

La tabla salarial de 2021, será la resultante de aplicar un incremento del 1,015 sobre las tablas salariales definitivas del año 2020.

Año 2022

La tabla salarial de 2022, será la resultante de aplicar un incremento del 1,015 sobre las tablas salariales definitivas del año 2021.

Año 2023

La tabla salarial de 2023, será la resultante de aplicar un incremento del 1,015 sobre las tablas salariales definitivas del año 2022.

Cualquier plus existente con anterioridad a este convenio, y que no esté expresamente citado y cuantificado en el mismo, quedará integrado en el concepto de complemento personal.

**Artículo 15.º- Antigüedad.**

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

**Artículo 16.º- Horas extraordinarias.**

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta y que las necesidades de servicios están sujetas a las exigencias de los clientes y la imprevisibilidad de las operativas, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores. No obstante, estas se realizarán atendiendo las preferencias de los trabajadores.

La empresa podrá optar por la compensación con descanso de las horas extras realizadas, de conformidad con la legislación vigente.

Las horas extraordinarias no compensadas con descanso se abonarán como mínimo conforme a lo establecido en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17.º- Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, dos pagas en cuantía de 35 días de salario base más la antigüedad consolidada. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres.

El abono de tales gratificaciones se prorrateará en los 12 meses del año.

**Artículo 18.º- Plus de asistencia.**

- Este plus, que tendrá carácter mensual pagadero en 12 mensualidades, se abonará siempre que se cumpla rigurosamente la asistencia diaria y horarios de la jornada.

- El incumplimiento de esta condición dará lugar a la no percepción del referido plus en el mes en cuestión.

- Se establece como excepción la ausencia por fallecimiento de un familiar de primer grado.

La cuantía se establece en el anexo 1.

**Artículo 19.º- Plus de transporte.**

Se establece un plus transporte que percibirán los trabajadores afectados por este convenio, en la cuantía que se recoge en anexo 1

**Artículo 20.º- Dietas y desplazamientos.**

Se abonarán, previa justificación de los mismos, peajes, parkings, comida y hospedaje de los desplazamientos que sean por orden de la empresa.

**Capítulo quinto. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones**

**Artículo 21.º- Jornada y horarios.**

A los efectos del presente Convenio el número de horas de jornada ordinaria se establece en 1.752 horas anuales.

La jornada semanal ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo, realizada de lunes a viernes.

La empresa podrá distribuir la jornada anual, 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.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes máximos y mínimos siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo 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.

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 de trabajo 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. En caso contrario se procedería a deducir en su liquidación la parte que correspondiera.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos u horarios necesarios para la atención de las necesidades del servicio, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas

#### **Artículo 22.º- Calendario Laboral.**

En cuanto a calendario laboral, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de del Sector de la Madera, para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Artículo 23.º- Vacaciones.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales.
2. Para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, la duración de las vacaciones se disfrutará en proporción al tiempo servido.
3. Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Estableciéndose con carácter preferente 15 días en la segunda y tercera semana del mes de agosto de cada año, en función de las necesidades de producción.

### **Capítulo sexto. Licencias**

#### **Artículo 24.º- Permisos retribuidos.**

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y dentro del tiempo que a continuación se expresa:

- a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.
- b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la provincia de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero/a estable, 5 días naturales, y en caso de tener hijos menores de edad o disminuidos físicos, 7 días.
- d) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días.
- e) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días, si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 4 días.
- f) En caso de mudanza o desahucio, 1 día natural.
- g) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos acreditada por la Seguridad Social, 5 días prorrogables excepcionalmente a juicio de la empresa.

h) En caso de enfermedad grave de los padres, si viven en el domicilio del trabajador y a sus expensas, previa justificación, 1 día prorrogable a 5 días.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración.

k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido por el varón, siempre que trabajen en la misma empresa, pudiendo elegir uno u otro.

l) Tres días por asuntos propios, que se solicitarán previamente y se otorgarán de acuerdo a las necesidades de servicio. El tercer día de asuntos propios tendrá el carácter de recuperable, siendo los dos primeros disfrutados con carácter no recuperable.

#### **Artículo 25.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.**

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de adopción de menores de hasta seis años, el padre o la madre tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

### **Capítulo séptimo. Excedencias**

#### **Artículo 26.º- Excedencias.**

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un período inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciar. Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período en la empresa de al menos cuatro años. En todos los casos la excedencia deberá ser solicitada por escrito a la empresa, la cual habrá de responder por el mismo medio en un plazo de 5 días.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos.

No podrá solicitarse excedencia voluntaria para prestar servicios en empresas del sector. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el período de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

### **Capítulo octavo. Salud Laboral**

#### **Artículo 27.º- Prevención de Riesgos Laborales.**

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación. A todas aquellas materias que afecten a

la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

#### **Artículo 28.º- Chequeos médicos.**

La empresa pondrá a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 29.º- Prendas de Trabajo.**

La empresa tendrá a disposición del personal los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus trabajos tales como guantes, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc.

En cuanto a trabajos Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### **Capítulo noveno. Mejoras de carácter social**

#### **Artículo 30.- Incapacidad temporal.**

En caso de accidente de trabajo, la empresa vendrá obligada al pago de una cantidad complementaria tal que, sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 de la base reguladora que ha servido de base para el cálculo de la prestación de la IT.

En el caso de intervención quirúrgica por enfermedad que requiera hospitalización de al menos 24 horas se pagará una cantidad que complete hasta el 100 por 100 el importe de lo pagado por la Seguridad Social hasta la finalización de los 150 días.

En los casos de accidente no laboral y enfermedad común, el trabajador percibirá una cantidad en cuantía del 20% del importe de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social, a partir de los 60 días de iniciarse aquella situación y hasta el día 150.

#### **Artículo 31.- Jubilación.**

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a la edad de sesenta y cinco años, o cualquier otra que establezca la legislación vigente excepto para el supuesto de que el trabajador al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la jubilación, en cuyo caso el trabajador podrá continuar su relación laboral con la empresa hasta que cubra dicho período de carencia.

La jubilación obligatoria, en los términos indicados, estará supeditada a la condición de que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

**Artículo 32.- Coberturas de riesgo.**

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional, por la cuantía de 14.500 Euros para toda la vigencia del Convenio.

En caso de suceder los eventos mencionados, las indemnizaciones serán percibidas por el trabajador, su viuda o por sus beneficiarios, según normativa de Seguridad Social, en su caso.

La empresa que no hubiera formalizado individual o colectivamente la póliza mencionada, correrá a su cargo con las indemnizaciones previstas en este Artículo. La empresa estará obligada a entregar anualmente a los representantes de los trabajadores, documento acreditativo de la cobertura y vigencia por los riesgos establecidos anteriormente.

Las indemnizaciones previstas en el presente Artículo, serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen.

Tampoco dicha indemnización podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

**Capítulo décimo. Garantías sindicales****Artículo 33.- Derechos sindicales.**

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de empresa, tienen los siguientes derechos y garantías:

a) Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso.

b) La empresa está obligada a facilitar tablones de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para los trabajadores, por parte de los representantes legales de los mismos.

c) Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.

d) Los Delegados de Personal y los miembros de Comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo. En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la LOLS.

**Artículo 34.- Secciones Sindicales.**

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo, el 10% de la plantilla.

En cualquier caso, se podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El delegado de la Sección Sindical será el representante del Sindicato. Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las Secciones Sindicales constituidas. A los trabajadores que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un Sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

**Artículo 35.- Organización de resolución de conflictos laborales.**

Ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

**Artículo 36.- Cláusula de no aplicación del convenio.**

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada 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 RD 3/2012.

1) Causas para la inaplicación

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecten sustancialmente la estabilidad o viabilidad de la misma o al mantenimiento del empleo. Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, los resultados anteriores citados en las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años, así como cualquier otra documentación que se aporte.

2) Procedimiento

La empresa en la que, a su juicio, concurren las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara

un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR II.

3) Duración temporal de la inaplicación

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del Convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

### **Capítulo once. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 37. – Faltas y sanciones.**

El régimen aplicable en materia de faltas y sanciones será la prevista en el artículo 54 del Convenio Colectivo Sectorial de la Madera de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Artículo 38.- Plan de igualdad.**

La empresa tiene establecido con anterioridad un plan de igualdad desde el 21/03/2018, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, habiendo realizado previamente el correspondiente diagnóstico de situación. Asimismo también ha elaborado un Manual de Lenguaje, así como un Protocolo de Selección y Promoción del Personal, y Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual o Moral, poniendo también en práctica la llevanza de un registro de retribuciones por categorías y sexo.

En este contexto, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a llevar a cabo las acciones necesarias a fin de adaptar el Plan de Igualdad y resto de actuaciones llevada a cabo hasta la fecha, a la normativa que entrará en vigor a partir del próximo 14 de enero de 2021, en concreto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, adaptación que abarcará las materias contenidas en su artículo 8.2.

A tal efecto se creará una comisión paritaria de negociación, que establecerá el procedimiento para llevar a efecto la citada adaptación, comprometiéndose la empresa a facilitar los medios y la información necesaria para su realización.

### **Disposiciones finales**

#### **Primera.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.

**Anexos al convenio.****Anexo I. Salario anual garantizado. (Incluye pagas extras y plus de transporte.)**

Salario anual	Euros año
Peón GRUPO 7	16.036,79 €
Ayudante Especialista GRUPO 6	16.138,94 €
Profesional de 2.ª GRUPO 5	17.264,32 €
Profesional de 1.ª GRUPO 5	17.999,52 €

Salario anual	Euros año
1. Auxiliares GRUPO 6	16.138,94 €
2. Oficial GRUPO 5	17.999,52 €
3. Técnico GRUPO 2	20.434,76 €
4. Directores. GRUPO 1	21.029,28 €

**Plus de asistencia**

Su importe se establece en 11 €/ mes.

**Plus de transporte.**

Su importe se establece en 15,75 €/ mes.

Este importe está incluido en la cuantía del salario anual.

**Anexo II. Retribución horas extraordinarias**

Según la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.