

CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio Colectivo de Trabajo nº 1363

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS DE ASERRADORES Y FABRICANTES DE ENVASES DE MADERA de la provincia de Castellón, (Cod. Convenio 1200095) que ha sido suscrito con fecha 30 de julio de 2009 por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios Aserradores y Fabricantes de Madera y por la representación sindical de FECOMA-CCOO y MCA-UGT de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 párrafos 2º y 3º 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, y el Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y de Trabajo, ACUERDA: PRIMERO. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito. TERCERO. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 11 de septiembre de 2009.—El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

Convenio colectivo de Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera para la provincia de Castellón

Art. 1.- Ambito territorial: El ámbito territorial de este convenio será toda la provincia de Castellón.

Art. 2.- Ambito funcional: El presente convenio afecta a todas las empresas de aserrado de madera, contrachapado para envases y fabricación de envases y embalajes de madera que ejerzan su actividad dentro del ámbito territorial.

Art. 3.- Ambito personal: Quedan incluidos todos los trabajadores de las empresas afectadas por el ámbito funcional y territorial que pertenezcan a las actuales plantillas o que ingresen con posterioridad.

Art. 4.- Vigencia: La vigencia de este convenio se establece en dos años, es decir, desde el uno de mayo de 2008 hasta el 30 de abril de 2010.

Art. 5.- Denuncia: El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En caso de que el 30 de abril de 2010 no se haya firmado uno nuevo, tanto su contenido normativo como sus cláusulas obligacionales continuarán vigentes hasta la firma del nuevo convenio, todo ello condicionado a que las partes se comprometan a comenzar la negociación antes del 31 de marzo del 2010.

Art. 6.- Compensación, absorción y garantía personal: Las condiciones pactadas serán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición de rango superior al acuerdo de homologación de este convenio, consideradas en cómputo anual y global, en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que lo sean por disposición legal o por haberse pactado expresamente en este convenio y, en este caso, las pagas extraordinarias de julio y diciembre, los pluses de nocturnidad, eventualidad, penosidad, toxicidad y suciedad, las primas o incentivos de producción y destajos cuando se trabaje en estos sistemas de producción que realice el trabajador de acuerdo con los módulos establecidos en el anexo I de este Convenio.

La situación económica del personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a las normas del presente Convenio.

Art. 7.- Retribuciones: Se establece un salario base de convenio y como complemento retributivo un plus de asistencia. Su cuantía para el periodo comprendido de 1 de mayo de 2008 a 30 de abril de 2009 se refleja en la tabla salarial que figura como anexo II a este texto, y la correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2009 a 30 de abril de 2010 queda reflejada en la tabla salarial que figura como anexo III de este texto.

Cláusula de Garantía: En caso de que el IPC interanual publicado por el INE fuese a 30 de abril de 2010 superior al dos por ciento, el exceso se aplicará a las tablas del periodo de 1 de mayo de 2009 a 30 de abril de 2010, en cómputo anual, y el resultado se abonará en una sola paga durante el mes de junio de 2010. Su importe será proporcional si se ha trabajado parte del periodo revisado. En todo caso este exceso servirá de base para el cálculo del incremento del periodo siguiente.

Plus de asistencia: El plus de asistencia se abonará por días efectivamente trabajados, siendo computable para el abono de las vacaciones. La falta de asistencia al trabajo sin que se haya

justificado llevará aparejada la pérdida del plus de asistencia correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones que correspondan. Caso de justificación, anterior o posterior, se abonará en su integridad.

Art. 8.- Pagas extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias: Una el 15 de julio y otra el 22 de diciembre. Su cuantía es igual para ambas y es la que queda reflejada en la columna 4ª de los anexos II y III de este Convenio para los respectivos periodos. En su caso, su importe también será revisado de conformidad con el párrafo 2º del artículo 7 de este convenio.

Art. 9.- Penosidad, toxicidad y nocturnidad: Los trabajadores que realicen trabajos nocturnos que no lo sean por su propia naturaleza, recibirán un incremento legal igual al 25 por ciento del salario base. Los trabajos tóxicos y penosos disfrutarán de un incremento del 25 por ciento del salario base.

Art. 10.- Jornada: La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, será durante la vigencia del presente convenio de 1752 horas.

Artículo 11.- Distribución de la jornada: Las empresas podrán distribuir la jornada anteriormente establecida de forma irregular. Para ello se deberán respetar los siguientes topes máximos y mínimos:

	Tope máximo	Tope mínimo
Cómputo diario	9 horas	7 horas
Cómputo semanal	45 horas	35 horas

Con acuerdo de los representantes de los trabajadores de la empresa, pueden modificarse los topes máximos y mínimos pudiendo llegarse a los siguientes:

	Tope máximo	Tope mínimo
Cómputo diario	10 horas	6 horas
Cómputo semanal	50 horas	30 horas

La distribución irregular de la jornada deberá fijarse y publicarse antes del 31 de mayo de cada año. No obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 31 de agosto.

Además de lo ya establecido, en cualquier momento del año las empresas podrán ampliar o reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas cada día durante un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán por escrito a los trabajadores afectados con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores, será necesario el previo acuerdo de la misma.

Art. 12.- Horas extraordinarias: Las empresas podrán optar entre, bien retribuir las horas extraordinarias sirviendo de base el valor de la hora ordinaria, salvo pacto entre empresa y trabajador y respetándose en todo caso las condiciones actualmente existentes, o bien compensar dichas horas con tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 13.- Vacaciones: Las vacaciones serán concedidas preferentemente en los meses de verano, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, siendo su duración de treinta y dos días naturales, disfrutándose uno de ellos el día 26 de diciembre o, en su caso, en la fecha en que se convenga entre empresa y trabajadores, y otro se disfrutará durante las fiestas de la localidad del centro de trabajo.

La retribución de las vacaciones será calculada sobre el salario realmente percibido por el trabajador, según promedio del trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de comienzo de disfrute de las vacaciones. En caso de ingreso o cese en el transcurso del año, se abonará la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas. Por el contrario, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado más días de vacaciones que los proporcionalmente devengados, la empresa podrá deducir de la liquidación la parte correspondiente a los días en exceso disfrutados.

Art. 14.- Comisión mixta: La Comisión Mixta Paritaria del convenio se crea como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del convenio como negociadora legítima de la comisión negociadora y la corrección de posibles erratas en la edición oficial que publique el Boletín Oficial de la Provincia.

b) El arbitraje en las cuestiones que le sometan las partes.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y autoridad laboral.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La comisión mixta se reunirá mensualmente.

Art. 15.- Miembros de la comisión mixta: La comisión mixta se compondrá de un presidente, tantos vocales como centrales sindicales suscriban el presente convenio e idéntico número de

vocales en calidad de representantes de los empresarios.

El presidente será elegido por mayoría de voto de los vocales y deberá reunir las condiciones legales para ser presidente de la comisión negociadora del convenio.

Cada una de las partes podrá estar asistida en las reuniones por uno o más asesores técnicos, pudiendo asistir cuantos asesores sindicales fueren requeridos por el presidente. En las reuniones actuará como secretario uno de los letrados asesores de cualquiera de ambas partes.

Art. 16.- Acción sindical: La empresa comunicará al comité de empresa o delegado de personal y, en su caso, la sección sindical correspondiente, la imposición de una sanción de carácter leve. En el caso de sanciones de carácter grave o muy grave, necesariamente la empresa deberá oír previamente al comité de empresa y a la sección sindical correspondiente, en el supuesto que el trabajador pertenezca a una de ellas.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán mensualmente de veinte horas retribuidas para el ejercicio de las actividades sindicales, dentro y fuera de la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

En ningún caso se contabilizarán las reuniones que se hagan por iniciativa del empresario, las cuales deberán efectuarse dentro de la jornada de trabajo.

Las empresas o centros de trabajo pondrán, dentro de sus posibilidades, a disposición del comité de empresa o delegados de personal, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales, así como facilitarán un tablón de anuncios a efectos informativos.

Seguridad e higiene: Los miembros del comité de empresa o delegados de personal deberán revisar todo lo relativo a higiene y seguridad en el seno de la fábrica o taller, haciendo saber a la dirección los defectos que encuentren y exigiendo de la misma solución inmediata si el caso lo requiere. Las secciones sindicales, comité de empresa o delegados de personal, en este sentido, deberán encargarse, en la medida de lo posible, de que los trabajadores cumplan estas normas y mantengan en buen estado de conservación los utensilios homologados y servicios dispuestos para ellos. Las empresas se comprometerán a facilitar a los trabajadores material homologado por el ministerio que corresponda y de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Excedencia: El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno comarcales, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia voluntaria optativa para el trabajador, de duración equivalente a la del mandato de dicho cargo sindical, con preaviso para la reincorporación de un mes, quedando la empresa obligada a la concesión de la misma y la readmisión en su puesto. Para tener derecho a esta excedencia, el trabajador deberá presentar en la empresa certificación de la central sindical en la que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido.

Art. 17.- Regulación de empleo: En caso de regulación de empleo, la empresa comunicará su pretensión previamente al comité de empresa o delegados de personal y representantes de las secciones sindicales, poniendo a disposición de los mismos la documentación necesaria para que aquéllos puedan efectuar las comprobaciones oportunas y además realizar su informe.

Art. 18.- Derecho de reunión: Se reconoce a los trabajadores el derecho a reunirse en asamblea, que deberá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres 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 del normal desarrollo de la misma y por los daños que pudieren producirse por alteraciones imputables a los asistentes.

El lugar de reunión, dentro del centro de trabajo, será elegido por el empresario, quien, en caso de que estimara que no existe ninguno idóneo, deberá facilitar local adecuado en distinto sitio donde pueda celebrarse correctamente la asamblea, siempre lo más cercano posible al centro de trabajo.

Son condiciones esenciales para la procedencia del derecho de reunión:

a) Que se notifique al empresario la convocatoria con 48 horas de antelación, expresando el orden del día. Este deberá acusar recibo y señalar lugar adecuado.

b) Que cuando tengan que someterse a votación acuerdos, la emisión del voto sea secreta.

c) Que asista únicamente el personal, salvo autorización en contrario.

d) Que se celebre fuera de horas de trabajo.

e) Que se haya resarcido o, en su caso, afianzado los daños producidos en alteraciones en alguna reunión anterior.

f) Que la empresa no esté en situación de cierre legal

Como máximo podrá celebrarse en cada empresa una Asamblea cada dos meses.

Art. 19.- Dietas: Se abonará en concepto de dietas, cuando estas correspondieren, la cantidad de 33 euros diarios. La media dieta será de 9,50 euros. Se establece un kilometraje de 20 céntimos por kilómetro cuando el desplazamiento sea con vehículo del trabajador.

Art. 20.- Permisos y licencias: En materia de permisos y licencias se estará a lo establecido en el Convenio Estatal de la Madera.

Art. 21.- Licencia especial: Los trabajadores podrán solicitar, sin retribución, dos licencias especiales al año que no excedan de diez días entre ambas, sin que puedan descontarse de las vacaciones, siendo su concesión potestativa de la empresa, previa audiencia necesaria del comité de empresa y delegados de personal en caso de negativa.

Art. 22.- Ropa y seguridad en el trabajo: Se entregará cada año la siguiente ropa: Al personal masculino: Dos monos o buzos. Al personal femenino: Dos batas. Además en los puestos de trabajo que lo requieran se facilitarán botas, tapones y protectores auditivos.

Art. 23.- Clasificación profesional: En aplicación de lo dispuesto en el III Convenio Estatal para la Industria de la Madera en materia de clasificación profesional, se procede a encuadrar las distintas categorías profesionales hasta ahora vigentes, en los grupos regulados en el Convenio Estatal, todo ello de conformidad con lo reflejado en la parrilla de encuadramiento que figura como anexo IV de este Convenio.

Art. 24.- Movilidad funcional: Los trabajadores pueden ser destinados a trabajos de categoría superior en caso de necesidad perentoria de la industria, y en esta condición percibirán el salario correspondiente a dicha categoría. Si transcurriesen más de cinco meses ininterrumpidos o alternos en el transcurso del año en tal situación, se consolidará la categoría superior.

Art. 25.- Copia del contrato: En su caso, la dirección de la empresa facilitará un ejemplar más del contrato al trabajador para que éste lo entregue al comité de empresa o delegados de personal.

Art. 26.- Póliza de accidentes: Las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a concertar una póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con una indemnización de 13.225 euros. En caso de no tenerlo asegurado, será responsable del pago de la indemnización la propia empresa.

CLAUSULAS FINALES

PRIMERA: Sometimiento al Ordenamiento Jurídico General: En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera y, en general, a la legislación vigente.

SEGUNDA: Condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial de este Convenio: Las empresas afectadas por el presente Convenio, podrían dejar de aplicar el régimen salarial previsto en el mismo, siempre que se cumplan las condiciones y se siga el procedimiento previstos en la Disposición Adicional Cuarta del III Convenio Estatal de la Madera, modificada por Acta de su Comisión Negociadora de fecha 23 de junio de 2009.

TERCERA: Partes del Convenio: Han sido partes en la concertación del presente Convenio la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras y la M.C.A. de la Unión General de Trabajadores por la parte social, y la Asociación Provincial de Empresarios Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera de Castellón por la parte empresarial.

ANEXO I

TABLA DE RENDIMIENTOS MINIMOS PARA ASERRADORES Y FABRICANTES DE ENVASES

Operaciones a las que se aplica: Aserrado de madera, montaje de envases, testeros, fondos y palets y elaboración de tablero contrachapado.

Condiciones de trabajo: A base de equipos cuyo número de trabajadores se especifica en cada operación.

1.- Aserrado de madera:

Equipo de tres trabajadores compuesto por un aserrador y dos trabajadores designados por la empresa.

Rendimiento mínimo en promedio de jornada: Unidades por hora:

Tablilla de 4 a 5 mm. De grueso, para todas las medidas: 1.664.

2.- Montaje y fondeado de envases:

Los de 2,5 Kg.: 390 por hora, promedio de jornada

Los de 5 Kg.: 338 por hora, promedio de jornada

Los de 10 Kg.: 328 por hora, promedio de jornada

Los de 15 Kg.: 250 por hora, promedio de jornada

Los de 20 Kg.: 192 por hora, promedio de jornada

Dicho trabajo se realizará por un equipo de tres operarios compuesto por un montador, un fondeador y un trabajador designado por la empresa.

3.- Montaje de testeros:

a) Trabajos realizados con una línea automática y un equipo de cinco trabajadores: 4.992 por hora, promedio de jornada.

b) Trabajos realizados con línea mecánica y un equipo de seis trabajadores: 2.080 por hora, promedio de jornada.

4.- Engrapado de fondos:

Trabajos realizados por un equipo de ocho trabajadores: 42

fondos por minuto, promedio de jornada.

5.- Montaje de palets:
 Trabajos realizados por un clavador:
 Los de 60 puntas standard: 31 por hora, promedio de jornada
 Los de cuatro entradas: 28 por hora, promedio de jornada.
 El resto: Proporcionalmente al número de puntas, tomando como referencia el standard de 60 puntas.
 6.- Elaboración de tablero contrachapado:
 Queda incorporada la tabla de rendimientos aprobada por resolución de la Conselleria de Treball i Seguretat Social de fecha 19 de diciembre de 1991 en el expediente nº 69/91 para la empresa Envases Fermo, S.A.

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE ASERRADORES Y FABRICANTES DE ENVASES DE MADERA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLON

TABLA SALARIAL VIGENTE DE 1 DE MAYO DE 2008 A 30 DE ABRIL DE 2009

Incremento: 3,3 %

		SALARIO		PAGAS	
EXTRAS		BASE	ASISTENCIA	TOTAL	MES
GRUPO IV	Encargado	1031,41	60,71	1092,12	1017,28
	Jefe de Oficina	1031,41	60,71	1092,12	1017,28
GRUPO V	Oficial de 1ª	1001,68	60,71	1062,39	987,96
	Oficial de 1ª administrativo	1001,68	60,71	1062,39	987,96
GRUPO VI	Oficial de 2ª	938,35	60,71	999,06	925,50
	Oficial de 2ª administrativo	938,35	60,71	999,06	925,50
	Viajante y Corredor	938,35	60,71	999,06	925,50
	Afilador de 2ª y ayudante	917,47	60,71	978,18	904,90
	Peón especializado	917,47	60,71	978,18	904,90
	Montador y fondeador	917,47	60,71	978,18	904,90
	Armador y Clavador	917,47	60,71	978,18	904,90
	Peón especializado de máquina	917,47	60,71	978,18	904,90
GRUPO VII	Peón ordinario	905,36	40,70	946,06	892,96
	Auxiliar administrativo	905,36	40,70	946,06	892,96
	Telefonista y mecanógrafa	905,36	40,70	946,06	892,96
	Aspirante mayor de 18 años	905,36	40,70	946,06	892,96
APENDICE	Pinche	627,41	30,32	657,73	618,82
	Aspirante administrativo	627,41	30,32	657,73	618,82

Dieta: 33 euros/día
 Media dieta: 9,50 euros
 Kilometraje: 0,20 euros/kilómetro

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE ASERRADORES Y FABRICANTES DE ENVASES DE MADERA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLON

TABLA SALARIAL VIGENTE DE 1 DE MAYO DE 2009 A 30 DE ABRIL DE 2010

Incremento: 3,3 %

		SALARIO		PAGAS	
EXTRAS		BASE	ASISTENCIA	TOTAL	MES
GRUPO IV	Encargado	1065,45	62,71	1128,16	1050,85
	Jefe de Oficina	1065,45	62,71	1128,16	1050,85
GRUPO V	Oficial de 1ª	1034,74	62,71	1097,45	1020,57
	Oficial de 1ª administrativo	1034,74	62,71	1097,45	1020,57
GRUPO VI	Oficial de 2ª	969,32	62,71	1032,03	956,04
	Oficial de 2ª administrativo	969,32	62,71	1032,03	956,04
	Viajante y Corredor	969,32	62,71	1032,03	956,04
	Afilador de 2ª y ayudante	947,75	62,71	1010,46	934,77
	Peón especializado	947,75	62,71	1010,46	934,77
	Montador y fondeador	947,75	62,71	1010,46	934,77
	Armador y Clavador	947,75	62,71	1010,46	934,77
GRUPO VII	Peón ordinario	935,24	42,04	977,28	922,43
	Auxiliar administrativo	935,24	42,04	977,28	922,43
APENDICE	Pinche	648,11	31,32	679,43	639,23
	Aspirante administrativo	648,11	31,32	679,43	639,23

Dieta: 33 euros/día
 Media dieta: 9,50 euros
 Kilometraje: 0,20 euros/kilómetro

ANEXO IV

CONVENIO COLECTIVO DE ASERRADORES Y FABRICANTES DE ENVASES DE MADERA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLON

PARRILLA DE ENCUADRAMIENTO DE CATEGORIAS A GRUPOS PROFESIONALES

JULIO DE 2009

GRUPO IV	Encargado Jefe de Oficina
GRUPO V	Oficial de 1ª Oficial de 1ª administrativo
GRUPO VI	Oficial de 2ª Oficial de 2ª administrativo Viajante y corredor Afilador de 2ª y Ayudante Peón especializado Montador y Fondeador Armador y Clavador Peón especializado de máquina
GRUPO VII	Peón ordinario Auxiliar administrativo Telefonista y mecanógrafa Aspirante mayor de 18 años
APENDICE	Pinche Aspirante administrativo

C-9740