

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**1220 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 del Sector Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera.**

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 30/01/0001/2022; denominado Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera; código de convenio n.º 30000115011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 23/12/2021 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, 4 de marzo de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

**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 y sus Componentes

**Artículo 2.- Ámbito personal**

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

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

1.- El presente Convenio tendrá vigencia de un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y finalizando por consiguiente, el día 31 de diciembre de 2022.

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

Se insta a las partes firmantes, que antes de la finalización del mismo a ser posible en el mes de noviembre, a fin de evitar el vacío normativo, se reúna la Comisión negociadora para redactar un nuevo Convenio para el año 2023 y/o siguientes.

En caso de que no se alcance acuerdo entre las partes, el convenio no perderá su vigencia y continuará aplicándose en todos sus términos, a tenor de lo dispuesto en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

### **Artículo 5.- Comisión Paritaria**

Estará compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y por un número igual de empresarios. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, como máximo una vez al mes, siempre que haya asunto que lo justifique y con envío a la otra parte del correspondiente orden del día, con una antelación mínima de 7 días a la celebración de la sesión. Una vez reunida tal comisión, se dispondrá de un plazo de 15 días máximo, para resolver cuentas discrepancias pudieren existir e interpretar aquellos aspectos del convenio en los que hubiere dudas sobre su aplicación o para dar por no resueltas tales discrepancias. Podrán asistir a estas reuniones los técnicos asesores que las partes designen.

Las funciones de dicha Comisión serán:

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

## **Capítulo II**

### **Formas y modalidades de contratos**

#### **Artículo 6.- Contratos formativos**

Se estará a lo dispuesto en el art. 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Respecto al contrato de formación en alternancia, en aplicación de la letra m) del apartado 2 de dicho artículo reformado, se establece que el salario a percibir por el trabajador será el 75% y 85% del salario del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo concreto, fijado en el Anexo I del presente convenio colectivo, durante el primer y segundo año del contrato, respectivamente.

#### **Artículo 7.- Contratos indefinidos y de duración determinada.**

Se estará a lo dispuesto en el art. 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Respecto al contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses; ello a tenor de lo dispuesto en el apartado 2 del citado art. 15, reformado.

**Artículo 8.- Régimen transitorio aplicable a la contratación.**

Se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias Primera a Quinta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

**Capítulo III****Ordenación y organización del trabajo****Artículo 9.- Tabla de rendimientos**

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

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

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

**Capítulo IV****Tiempo de trabajo****Artículo 10.- Jornada laboral**

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

**Artículo 11.- Registro y distribución de la jornada**

1.º La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la empresa y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el presente Convenio.

Las empresas tal y como establece el artículo 34.9 del E.T. tendrán establecido un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada trabajador y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de los trabajadores a su intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

El registro debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo a disposición, para su consulta, de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad.

2.º La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo realizándose de lunes a viernes, no trabajándose los sábados.

No obstante lo establecido en el anterior párrafo las empresas podrán distribuir la jornada anual establecida en el artículo 10, 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. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes, deberá fijarse y publicarse a nivel de empresa provisionalmente antes del 31 de enero.

3.º No obstante estando este sector industrial íntimamente ligado a la producción agrícola y sus vaivenes, es imposible cumplir estrictamente un calendario uniforme para todo el año y por consiguiente fijarlo, por las fluctuaciones que se producen en las distintas cosechas, tanto en sentido positivo (los pedidos que muchas veces y con extrema urgencia realizan nuestros clientes), como negativo (circunstancias meteorológicas esencialmente). Por ello hay períodos de un aumento o disminución de la demanda, completamente imprevisibles en el mes de enero y en estos caso la empresa podrá proceder a una distribución irregular de la jornada y ésta se limitará a los topes mínimos y máximos diarios 7 a 9 horas, en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

4.º Los límites mínimos y máximos fijados en 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 a 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.

Las regularizaciones de las jornadas, tanto por exceso como por defecto, habrán de realizarse en los cuatro meses siguientes a su implantación, bien en horario de trabajo o en días de descanso.

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

5.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

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

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

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

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

#### **Artículo 13.- Vacaciones**

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

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

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

### **Capítulo V**

#### **Condiciones retributivas**

##### **Artículo 14.- Salario base**

1.- Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base para el año 2022 será la que se especifica para cada uno de los grupos profesionales en el Anexo I.

##### **Artículo 15.- Antigüedad**

Desde el uno de mayo de 1998, no se devengan 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 II. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo absorbible ni compensable.

##### **Artículo 16.- Pagas extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias con carácter semestral, pagaderas la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 20 de diciembre y cuyas cuantías para las diferentes categorías, figuran en los Anexos I y III para el año 2022.

### **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.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

Alveolitis alérgica extrínseca.

Asma laboral.

Manipulación manual de cargas.

Movimientos repetitivos.

Neuropatías por presión.

Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de

Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Capítulo VII**

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

##### **Artículo 21.- Licencias**

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

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

##### **Artículo 22.- Excedencias**

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

### **Capítulo VIII**

#### **Derechos Sindicales**

##### **Artículo 23.- Garantías sindicales**

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

##### **Artículo 24.- Asambleas**

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



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

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

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

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

#### **Artículo 26.- Cuotas sindicales**

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

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

Todos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán un máximo de 40 horas retribuidas mensuales, para el ejercicio de sus responsabilidades y representaciones sindicales, en todos los ámbitos a efectos de cursillo de formación, negociación colectiva y tareas de su Central Sindical.

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

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

#### **Artículo 29.- Tablón de anuncios**

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

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

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

## Capítulo IX

### Disposiciones finales

#### Artículo 31. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

#### 1. Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante la Comisión Autonómica.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la autonómica las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 35.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras del Sector.** Políticas de igualdad, no discriminación entre mujer y hombre y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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.

**Dos.-** Todos los centros de trabajo a los que se les aplica este convenio se obligan al cumplimiento de la legislación específica en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de sexo y violencia de género.

En consecuencia, se acordarán y se llevarán a cabo en las empresas, todas aquellas medidas encaminadas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombre y mujer y en concreto:

- La elaboración de un plan de igualdad, que será de obligado cumplimiento en empresas de cincuenta o más trabajadores.

- La llevanza de un registro salarial.

- La implantación de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo para prevenir cualquier actuación que pueda ser calificada de violencia de género.

- Toda aquella medida que garantice y fomente la igualdad entre mujer y hombre ya no sólo en el desempeño de sus funciones laborales dentro de la empresa, sino también a nivel promocional y de interrelación personal.

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

Las medidas que se adopten se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como en el resto de legislación laboral que pudiere ser de aplicación.

#### **Disposición adicional primera**

Se hace constar que la remuneración anual para las distintas categorías profesionales vinculadas por este convenio, es la que figura en el Anexo salarial I, en función de las 1.752 horas de trabajo anual para el año 2022.

#### **Disposición adicional segunda**

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

ANEXO I  
TABLA SALARIAL  
AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (CATEGORÍA PROFESIONAL)	SALARIO BASE			PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS
		DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
III	ENCARGADO	40,695		17.580,43	1.363,28	12,04
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIV		1.237,82			
IV	ASERRADOR OF. 1ª	39,571		17.094,90	1.325,63	11,71
	GALERISTA OF 1ª					
	AFILADOR OF. 1ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª					
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIV		1.203,64			
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	37,941		16.390,69	1.271,04	11,23
	ASERRADORES OF 2ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª		1.154,05			
	ALMACENERO					
VI	AYUDANTE /PEÓN ESPECIAL	36,285		15.675,36	1.215,57	10,74
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1.103,69			
	CONDUCTOR CARRETILLA					
	TELEFONISTA					
	CAPATAZ					
VII	PEÓN	35,708			15.425,71	1.196,21
	GUARDA-VIGILANTE		1.086,11			
APÉNDICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS		S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	
	ASPIRANTE < 18 AÑOS		S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	
	PINCHE Y APRENDIZ	S.M.I.		S.M.I.	S.M.I.	



ANEXO II  
DEVENGOS POR ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA  
EL DÍA UNO DE MAYO DE 1998

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (Categoría profesional)	QUINQUENIOS									
		UNO		DOS		TRES		CUATRO		CINCO	
		DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL
III	ENCARGADO	0,90		1,80		2,70		3,61		4,51	
	OFICIAL 1º ADMÓN		26,94		53,87		80,81		107,74		134,68
IV	ASERRADOR, Of. 1º	0,88		1,75		2,63		3,51		4,39	
	GALERISTA, Of. 1º	0,88		1,75		2,63		3,51		4,39	
	AFILADOR, Of. 1º	0,88		1,75		2,63		3,51		4,39	
	CONDUCTOR MECÁNICO 1º		26,57		53,14		79,71		106,28		132,84
	OFICIAL 2º ADMÓN		25,31		50,61		75,92		101,22		126,53
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	0,84		1,68		2,52		3,35		4,20	
	ASERRADORES, Of. 2º	0,84		1,68		2,52		3,35		4,20	
	CONDUCTOR MECÁNICO 2º		25,39		50,78		76,17		101,56		126,95
	ALMACENERO		25,19		50,38		75,58		100,77		125,97
VI	AUXILIAR ADMÓN		24,30		48,60		72,91		97,22		121,52
	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	0,80		1,60		2,40		3,20		4,00	
	CONDUCTOR CARRETILLA		24,05		48,09		72,13		96,17		120,22
	TELEFONISTA		23,85		47,69		71,54		95,39		119,23
	CAPATAZ		23,85		47,69		71,54		95,39		119,23
VII	PEÓN	0,79		1,57		2,36		3,15		3,94	
	GUARDA-VIGILANTE		23,85		47,69		71,54		95,39		119,23



ANEXO III  
PAGAS EXTRAS  
AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (Categoría profesional)	QUINQUENIOS					
		CERO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO
III	ENCARGADO	1.363,28	1.393,43	1.423,58	1.453,73	1.483,88	1.514,03
	OFICIAL 1ª ADMÓN	1.363,28	1.393,36	1.423,43	1.453,52	1.483,59	1.513,67
IV	ASERRADOR, Of. 1ª	1.325,63	1.355,11	1.384,59	1.414,07	1.443,55	1.473,03
	GALERISTA, Of. 1ª	1.325,63	1.355,11	1.384,59	1.414,07	1.443,55	1.473,03
	AFILADOR, Of. 1ª	1.325,63	1.355,11	1.384,59	1.414,07	1.443,55	1.473,03
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª	1.325,63	1.355,30	1.384,97	1.414,64	1.444,31	1.474,01
	OFICIAL 2ª ADMÓN	1.325,63	1.353,89	1.382,14	1.410,41	1.438,66	1.466,93
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	1.271,04	1.299,18	1.327,32	1.355,47	1.383,60	1.411,74
	ASERRADORES, Of. 2ª	1.271,04	1.299,18	1.327,32	1.355,47	1.383,60	1.411,74
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª	1.271,04	1.299,39	1.327,74	1.356,10	1.384,45	1.412,80
	ALMACENERO	1.271,04	1.299,17	1.327,30	1.355,44	1.383,57	1.380,70
VI	AUXILIAR ADMÓN	1.215,17	1.242,30	1.269,43	1.296,56	1.323,69	1.350,82
	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	1.215,17	1.241,97	1.268,77	1.295,57	1.322,37	1.349,17
	CONDUCTOR CARRETILLA	1.215,17	1.242,02	1.268,87	1.295,72	1.322,56	1.349,42
	TELEFONISTA	1.215,17	1.241,80	1.268,42	1.295,06	1.321,69	1.348,31
	CAPATAZ	1.215,17	1.241,80	1.268,42	1.295,06	1.321,69	1.348,31
VII	PEÓN	1.196,21	1.222,67	1.249,13	1.275,59	1.302,05	1.328,51
	GUARDA-VIGILANTE	1.196,21	1.222,84	1.249,46	1.276,10	1.302,73	1.329,35
APENDICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS	S.M.I.					
	ASPIRANTE < 18 AÑOS	S.M.I.					
	PINCHE Y APRENDIZ	S.M.I.					

ANEXO IV  
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 laborables, ampliables hasta cinco cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, conyuge, hermanos y abuelos	Tres días laborables, ampliables hasta cinco cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días laborables, ampliables hasta cuatro cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días laborables, ampliables hasta cuatro cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
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. Alternativamente sustitución por reducción de jornada en 1/2 hora 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	