

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

09841-2012

REG CONVENIOS COLECTIVOS TRABAJO CONS E.HY EMPLEO

Convenio Colectivo de Trabajo de Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industrias. de Industrias de ASERRADORES Y FABRICANTES DE ENVASES DE MADERA de la provincia de Castellón (Convenio 12000095011967), suscrito con fecha 29 de octubre de 2012 por la Comisión Negociadora, integrada por la Asociación Provincial de Empresarios Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera y por la parte sindical la Federación de Industria de MCA del PV-UGT y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO-PV y en base a lo dispuesto en los arts. 89.1, 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995. de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como en los arts. 2.1ª y 8.3 del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el Decreto 98/2011, de 26 de agosto del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y 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.

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 y palets 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 2012 hasta el 30 de abril de 2014.

Art. 5.- Denuncia: El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En caso de que el 30 de abril de 2014 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 2014.

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 2012 a 30 de abril de 2013 se refleja en la tabla salarial que figura como anexo II a este texto.

Cláusula de Garantía: Se establece una cláusula de garantía salarial para el periodo indicado en el párrafo anterior consistente en revisar la tabla salarial en virtud del exceso de la tasa de variación interanual del IPC general español en abril de 2013 sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación interanual del IPC general español en abril de 2013 fuese superior a la tasa de variación interanual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de abril de 2013 es superior en un 10% al precio medio del mes de abril anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y los combustibles.

Segundo año: Para el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2013 y el 30 de abril de 2014 y una vez aplicada, en su caso, la cláusula de garantía prevista en el párrafo anterior, los conceptos salariales contemplados en la tabla del anexo II se actualizarán en el sentido de establecer, en caso de que lo haya, el incremento indicado para el año 2013 en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado por los interlocutores sociales en fecha 25 de enero de 2012, aplicándose en el Capítulo III (criterios en materia salarial), apartado 2, tomando en consideración la evolución de los índices de producción industrial, de empleo y de exportaciones en el sector de la madera y el mueble, sin que dicho incremento pueda exceder del 0,6 por ciento.

Llegados al 30 de abril de 2014, se procederá a revisar la tabla anexo II de este convenio ya actualizada según el párrafo anterior, en virtud del exceso de la tasa de variación interanual del IPC general español en abril de 2013 sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación interanual del IPC general español en abril de 2013 fuese superior a la tasa de variación interanual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de abril de 2013 es superior en un 10% al precio medio del mes de abril anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y los combustibles.

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 del anexo II de este Convenio. En su caso, su importe también será revisado de conformidad con las cláusulas de garantía salarial previstas en el 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:

1.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla, bien de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de mayo de cada ejercicio; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 31 de agosto. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del estatuto de los Traba-

jadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 de este artículo

2.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete y nueve horas respectivamente; En cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de treinta y cinco y cuarenta y cinco horas respectivamente.

3.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario seis y diez horas respectivamente; En cómputo semanal treinta y cincuenta horas respectivamente.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual, pero no la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a los representantes de los trabajadores.

4.- Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año de la que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Excepcionalmente, cuando la necesidad de disponer de esta bolsa de horas provenga de pedidos de envases, componentes o palets destinados a la comercialización de productos hortofrutícolas, la antelación del preaviso será como mínimo de diez horas, tanto a los trabajadores afectados como a la representación de los trabajadores. En este caso, si alguno de aquéllos tuviera imposibilidad, por motivos personales inexcusables, de cumplir con la ampliación de horario comunicada, tendrá derecho a que se le aplique tal ampliación a partir de las 24 horas del preaviso.

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

6.- 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.

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 Paritaria: Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio Estatal le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este Convenio Provincial durante su vigencia.

e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio, modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

f) Fijar la tabla salarial para cada año de vigencia de este Convenio.

g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo VII del Convenio Estatal de la Madera y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al T.A.L. a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

h) Las otorgadas por lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Estatal de la Madera (inaplicación de condiciones).

i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el artículo 41 del Convenio Estatal de la Madera, a través de la Subcomisión creada al efecto.

j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación Provincial de Empresarios Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera, Avda. Casalduch, 35. 12005 Castellón

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan oponer en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule ala Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letras g) y h), y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012.

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, durante el primer año de vigencia del Convenio la cantidad de 35,50 euros diarios. La media dieta será de 10,15 euros. Se establece un kilometraje de 21 céntimos por kilómetro cuando el desplazamiento sea con vehículo del trabajador. Para el segundo año de vigencia del Convenio, estas cantidades serán de 36,50 euros la dieta, 11,00 euros la media dieta y 22 céntimos por kilómetro.

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: Los trabajadores de la plantilla se clasificarán en grupos profesionales atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 40 del IV Convenio Estatal de la Madera.

Las tareas que quedarán comprendidas en cada uno de los grupos profesionales consignados en la tabla salarial Anexo II de este Convenio, son las siguientes:

GRUPO IV: Operarios: Encargado. Empleados: Jefe de administración.

GRUPO V: Operarios: Responsable de sección, responsable de línea de montaje, Aserrador de 1ª, Afilador de 1ª, Conductor de 1ª, Mecánico de 1ª y Tractorista de 1ª. Empleados: Responsable de sección administrativa.

GRUPO VI: Operarios: Aserrador de 2ª, Tronzador, Afilador de 2ª, Motoserrista, Operario de sierra circular, Tornero, Clavador-Armador, Montador-Fondeador, Conductor de 2ª, Carretilero motorizado, Mecánico de 2ª, Tractorista de 2ª, Especialista de máquina (marcadora, caldera, clavadora de palets incluyendo el cambio de moldes). Empleados: Administrativo, operador de ordenador, comercial.

GRUPO VII: Operarios: Alimentador de línea de montaje y otras máquinas, Recogedor-Apilador, Flejador, Transpaleta. Empleados: Auxiliar administrativo, telefonista, recepcionista, limpieza, recadero.

APENDICE: Operarios: Pinche. Empleados: Aspirante administrativo.

La anterior relación de tareas no es exclusiva, debiendo ser encuadradas las que no vengán recogidas en la misma siguiendo criterios de analogía y, en todo caso, los recogidos en el art. 40 del IV Convenio Estatal de la madera.

Art. 24.- Movilidad funcional: En caso de necesidad perentoria de la industria, los trabajadores pueden ser destinados a tareas correspondientes a un grupo superior al que tengan asignado, y en esta condición percibirán el salario correspondiente a este último grupo. Si transcurriesen más de cinco meses ininterrumpidos o alternos en el transcurso del año en tal situación, se consolidará el grupo 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 para el primer año de vigencia de este Convenio. Para el segundo año de vigencia del mismo, es decir, a partir del uno de mayo de 2013, la cuantía de la indemnización queda fijada en 18.000 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 y demás condiciones de trabajo de este Convenio: Las empresas afectadas por el presente Convenio, podrían dejar de aplicar el régimen salarial y demás condiciones de trabajo previstos en el mismo, siempre que se cumplan las condiciones y se siga el procedimiento previsto en el artículo 20 del Convenio Estatal de la Madera.

TERCERA: Partes del Convenio: Han sido partes en la concertación del presente Convenio la Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras del País Valencià y la Federación de Industria de M.C.A. de la Unión General de Trabajadores del País Valencià 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 PROVINCIAL DE ASERRADORES Y FABRICANTES DE ENVASES DE MADERA TABLA SALARIAL VIGENTE PARA EL PERIODO DE 1 MAYO 2012 A 30 ABRIL 2013

	SALARIO BASE	PLUS ASIST.	TOTAL	PAGA EXTRA
GRUPO IV	1.138,00	66,98	1.204,98	1.122,40
GRUPO V	1.105,19	66,98	1.172,17	1.090,06
GRUPO VI, nivel a*	1.056,97	66,98	1.123,95	1.042,79
GRUPO VI, nivel b	1.028,57	66,98	1.095,55	1.014,70
GRUPO VII	998,93	44,90	1.043,83	985,24
APENDICE	692,23	33,45	725,68	664,16

Las tareas que corresponden a cada grupo profesional vienen recogidas en el art. 23 del texto del Convenio

(*) El nivel "a" del grupo VI corresponde únicamente a los antiguos oficiales de 2ª con una antigüedad en la empresa anterior al 30 de julio de 2009.