

INTRODUCCIÓN

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial de «Rematantes y Aserradores», código 02-0015-5, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

La Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete,

ACUERDA:

Primero. Registrar el Citado Convenio Colectivo Provincial de «Rematantes y Aserradores», en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE REMATANTES Y ASERRADORES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2007/08

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial. Por el presente Convenio se establecen y regulan las normas por las que han de regirse las empresas y trabajadores encuadradas en la actividad de Rematantes y Aserradores, en Albacete y su provincia.

La Comisión Negociadora la componen, por parte de los trabajadores CC.OO., y por parte de los empresarios, FEDA.

Art. 2. Vigencia y duración. El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los efectos económicos del mismo se retrotraen al día 1 de enero de 2007 siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2008. El presente Convenio queda denunciado el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones dos meses antes.

Art. 3. Condiciones más beneficiosas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en cada uno de los conceptos retributivos y demás mejoras pactadas en el presente Convenio vengan disfrutando los trabajadores afectados por el mismo.

Art. 4. Compensación y absorción. Son absorbibles las mejoras que por cualquier concepto tuvieran libremente, concedidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento, siempre que en el cómputo anual, las percepciones por todos los conceptos de este Convenio, superen aquéllas.

Art. 5. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para todo el personal será de 1.810 horas.

Art. 6. Vacaciones. Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días naturales, siendo retribuidas las mismas a razón del salario base vigente para cada categoría profesional en la fecha de su disfrute, más la antigüedad si la hubiere.

Art. 7. Salario. Para el año 2007, se incrementarán en un 2,8% a cuenta.

Para el período de 2008 la subida salarial, a cuenta, será también del 2,8%.

El incremento salarial en ambos períodos será del IPC real más 1%.

Art. 8. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos pagas anuales extraordinarias de treinta días cada una de ellas, abonables a razón del salario base vigente en el momento de su percepción más la antigüedad, si la hubiere, debiendo ser hechas efectivas los días 20 de julio y 20 de diciembre, pudiendo las empresas prorratear su importe mensualmente.

Dichas gratificaciones extraordinarias serán abonadas proporcionalmente en función de la permanencia en la empresa del trabajador, caso de no llevar el año en la misma en el momento de su abono, operándose en la misma forma en los supuestos de cese en la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad a que hubiera lugar.

Art. 9. Plus de actividad. Por el concepto de plus de actividad, se establece un plus para todos los trabajadores, por la cuantía siguiente:

- - Trabajadores mayores de 18 años, 3,44 euros.
- - Trabajadores menores de 18 años, 1,94 euros.

Este plus se pagará los sábados en las empresas que trabajen de lunes a viernes, siendo dicho plus cotizable a la Seguridad Social.

Art. 10. Cláusula de inaplicación salarial. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.

Las empresas deberán adoptar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales, posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Art. 10 bis. Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC). Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha de fecha 23 de agosto de 1996, ratificada su aplicación a la provincia de Albacete por acuerdo de fecha 18 de octubre de 1996, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión de Arbitraje de este Convenio queda integrada en el Comité Paritario Regional a que hace referencia el Título III en su artículo 12 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla- La Mancha.

Art. 11. Contrato eventual. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Art. 12. Contrato de formación. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempleo adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnico medio y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación teórica inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria en la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

La finalización de las acciones formativas se establecerán a través de las distintas políticas activas, y en todo caso como la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

Cuando una empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, por los que automáticamente, se reconvertiría en contrato indefinido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 11.2h) del Estatuto de los Trabajadores. Los salarios fijados para el contrato de formación serán los siguientes:

SALARIOS FIJADOS PARA EL CONTRATO DE FORMACIÓN

CATEGORÍAS	SALARIO
APRENDICES DE 16 Y 17 AÑOS	S.M.I.
APRENDICES DE 18 AÑOS:	
El primer año	80% (1)
El segundo año	90% (1)

(1) Del salario de la categoría para la que fue contratado.

Art. 13. Contrato en prácticas. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de los títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habilitan para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación. La retribución del trabajador será la del 70% y 80% durante el 1º y 2º año de vigencia del contrato respectivamente de los salarios para las categorías en las que se puedan realizar dicho contrato. Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Art. 14. Mejoras complementarias de la Seguridad Social. En los casos de accidente de trabajo salvo los supuestos de lumbago, el trabajador percibirá el 100% del salario del

Convenio más la antigüedad, si la hubiere, siendo a cargo de la empresa la diferencia entre lo abonado por la Entidad Gestora y el salario garantizado, hasta un máximo de dieciocho meses. En los casos de enfermedad común las empresas complementarán a los trabajadores, desde el cuarto día de la baja el 75% del salario por una sola vez al año, la empresa abonará el 85% a partir de los 60 días de la baja. En el caso de Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea su origen, que dé lugar a intervención quirúrgica u hospitalización se percibirá el 100% del salario Convenio, más la antigüedad, si procede.

Art. 15. Horas extraordinarias. Para la realización de horas extraordinarias se estará a los siguientes criterios:

I. Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2. Realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Realización de las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación prevista por la Ley.

Art. 16. Organización del trabajo. La organización práctica del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral y en la Legislación vigente sobre esta materia, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa en su conjunto de explotación forestal.

Art. 17. Rendimiento. Las partes se remiten sobre el particular a la tabla de rendimientos que figura incorporada en el Boletín Oficial de la provincia de Albacete, número 110/76, de 13 de septiembre.

Art. 18. Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. Las funciones asignadas por Ley al Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, pasarán a ser competencia, en su totalidad, de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso.

Art. 19. Ropa de trabajo. Según lo establecido en el artículo 108 de la Ordenanza laboral de la Madera, las empresas dotarán a los trabajadores de dos monos o buzos con la obligación de usarlos y con una duración de un año, no siendo compensable dichas prendas en metálico.

Art. 20. Formación. A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

CONTENIDO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN. Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- - Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar
- - Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- - Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- - Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- - Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y Colectivos.
- - Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

COMISIÓN PROVINCIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA EL SECTOR. Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95, estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los

técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

Los Delegados de prevención de las empresas han de contar con la formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 10 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

- - Compromiso expuesto de culminar en las empresas la elección de Delegado de Prevención con la participación sindical.
- - Plazo concreto para tener finalizado el plan de prevención.
- - Elección y definición del Delegado Provincial del sector.
- - Creación de una Comisión de Seguimiento de los anteriores puntos y todo lo relativo a salud laboral.
- - Establecer que los delegados de salud laboral sean distintos a los de personal y tengan las mismas garantías que los representantes de los trabajadores.

DERECHO SUPLETORIO. Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera de 28 de julio de 1969, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de pertinente aplicación.

COMISIÓN DE ARBITRAJE. Se crea una Comisión de Arbitraje que se encargará de la interpretación y vigilancia de lo pactado así como de la normativa del sector. Dicha comisión estará formada por un número igual de Centrales Sindicales y Patronal. Sus funciones más importantes son:

1. Interpretación de Convenio.

2. Estudio de todo problema laboral del sector que se someta a su mediación.

La Comisión deberá respetar las Competencias de la Autoridad Laboral y Jurisdicción del trabajo; y no interferir las actuaciones de la misma. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes. Su domicilio será los locales de FEDA.

Art. 21. Los trabajadores dispondrán de dos días libres retribuidos (concentrados en puentes) uno de ellos será elegido por el trabajador y el otro se disfrutará cuando sea determinado por el empresario.

REMATANTES Y ASERRADORES

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL 2007

TABLA PROVISIONAL. SUBIDA SALARIAL 2,8%

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (1)
PERSONAL DE SERRERÍA Y MONTES	
Jefe de Administración	25,16
Encargado	24,40
Oficial 1ª	23,64
Oficial 2ª y Aserrador de 2ª	22,76
Auxiliar Administrativo Peón Especialista	22,14
Peón	21,32
PERSONAL COMPLEMENTARIO	

Afilador, Conduc. camión mecánico y no mecánico	23,64
Basculero y Motoserrista	21,51
Aprendiz de 16, 17 años	16,88

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

CONCEPTO	EUROS (1)
PLUS DE ACTIVIDAD (de lunes a sábado)	
Mayores de 18 años	3,44
Menores de 18 años	1,94

(1) Euros/día

Efectos económicos 1 de enero de 2007.