

**Convenio colectivo provincial da primeira transformación da madeira da provincia de Lugo  
(Ano 2004)<sup>1</sup>**

**Artigo 1º.-Ámbito funcional.**

O presente convenio colectivo de traballo é de aplicación a todas as empresas dedicadas ás actividades de serradoiro de madeira, industria de chapa e parqué, así como remate de madeira (tarefas de corta e preparación da madeira antes da transformación no serradoiro), que se rexan polo II convenio colectivo estatal da madeira, coa excepción feita daquelas empresa que no día da data teñan aprobado convenio colectivo propio ou estean pendentes da súa aprobación.

**Artigo 2º.-Ámbito persoal.**

Quedan comprendidas neste convenio todos os traballadores das empresas incluídos no seu ámbito funcional, agás os menores de 16 anos para os que está prohibida a súa contratación.

**Artigo 3º.-Ámbito temporal.**

A duración do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro do ano 2004, entrando en vigor o día da súa publicación no BOP de Lugo ou Diario Oficial de Galicia, con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2004.

**Artigo 4º.-Ámbito territorial.**

As disposicións do presente convenio son de aplicación ás empresas de Lugo e da súa provincia, aos seus traballadores e ás empresas en que, tendo o seu domicilio noutra provincia, os seus traballadores presten os servizos nesta. Do mesmo xeito quedan obrigadas cantas empresas poidan constituírse no futuro na provincia de Lugo e queden enmarcadas no ámbito funcional do presente acordo.

**Artigo 5º.-Denuncia.**

O convenio prorrogarase por períodos anuais, agás na materia salarial, de non denunciarse por calquera das partes cunha antelación dun mes respecto a data do seu remate.

**Artigo 6º.-Comisión paritaria.**

Para interpretar o contido do presente convenio, vixiar o cumprimento e exercer as funcións de arbitraje nos problemas e cuestións formuladas como consecuencia da aplicación del constituirase un comité mixto paritario entre as partes asinantes desde convenio, que estará formado por tres representantes da asociación empresarial asinante, un da central sindical UGT, un da central sindical USO e un da central sindical CC.OO., igualmente asinantes. En caso de non chegar a acordo a referida comisión, ambas as dúas partes sométense a competencia do Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación e a xurisdición competente.

A mencionada comisión terá competencias en materia de desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo e da formación profesional no sector na provincia de Lugo.

**Artigo 7º.-Compensación e absorción.**

As condicións que se establecen neste convenio son compensables e absorbibles en cómputo anual, de conformidade coa lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma, salvo a antigüidade consolidada de conformidade e co establecido no artigo décimo quinto e cos límites establecidos no artigo décimo terceiro.

**Artigo 8º.-Xornada de traballo.**

A xornada laboral establécese para o período que vai desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2004, en 1768 horas anuais de traballo efectivo.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 240, do 13 de decembro de 2004.

As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo anterior ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respectará os topes mínimos e máximos de distribución previstos no artigo 43 do convenio colectivo estatal da madeira.

Para os efectos dunha mellor organización do traballo, as empresas poderán establecer un calendario anual no que se recolla a distribución da xornada pactada ao longo do ano.

Artigo 9º.-Vacacións anuais.

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non sustituíbles por prestación económica, será de 30 días naturais. Principiarán a desfrutarse sempre en días laborais, preferentemente entre o día 20 de xuño e o 30 de setembro.

2. O período do seu desfrute fixarase de común acordo entre o empresario e mais o traballador, que tamén poderán acordar a división en dous períodos das vacacións totais.

Na falta de acordo seguirase o disposto nos convenios colectivos sobre planificacións anuais das vacacións, respectándose, en todo caso os seguintes criterios:

a) O empresario poderá excluír como período vacacional, aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa, logo de consulta cos representantes legais dos traballadores.

b) Por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores, poderanse fixar os períodos de vacacións de todo o persoal, xa sexa en quendas organizadas sucesivamente, xa sexa con suspensión total da actividade laboral, sen máis excepcións que as tarefas de conservación, reparación e semellantes.

c) Cando exista un réxime de quenda de vacacións, os traballadores con responsabilidades familiares terán preferencia para que as súas coincidán cos períodos de vacacións escolares.

d) Se existise desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará as datas de desfrute das vacacións, sendo a súa decisión irrecorrible. O procedemento será sumario e preferente.

e) O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas en que lle corresponde desfrutalas vacacións dous meses antes, polo menos, da data de comezo delas.

A retribución que se vai percibir por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais percibidas durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de desfrute das vacacións, agás das horas extraordinarias e gratificacións extraordinarias.

Artigo 10º.-Permisos retribuídos.

Os traballadores que contraían matrimonio terán dereito a 21 días de permiso.

Por cambio de domicilio dous días, para os demais supostos seguirase o establecido no cadro de permisos e licenzas recollido no anexo II do convenio colectivo estatal da madeira e na lexislación laboral vixente.

Artigo 11º.-Horas sindicais.

Os delegados de personal disporán dun crédito mínimo de 16 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións.

Artigo 12º.-Salario.

Comprende, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2004, as retribucións que na xornada normal de traballo figuran na táboa de salarios anexa.

A táboa salarial anexa é resultado do pacto consistente en aplicar, para o ano 2004, un incremento salarial do 3% sobre as táboas do convenio anterior.

Artigo 13º.-Cláusula de revision salarial.

Establécese para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004 unha cláusula de revisión salarial do 1% por encima do IPC real do ano 2004.

En todo caso as partes asinantes, tan pronto constaten o resultado do IPC real ao 31 de decembro do 2004, procederán, se é o caso, a aplicar a cláusula de revisión pactada da seguinte forma: calcularase a parte proporcional do IPC real do ano 2004, servindo tal cálculo de base para aplicar a cláusula de revisión, de forma que se garanta que o incremento salarial do convenio para o período que vai desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2004 sexa como mínimo do IPC real do ano 2004 referido máis 1% puntos.

No caso de que a cláusula de revisión pactada dese lugar a un maior incremento salarial para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004 que o aplicado inicialmente, as partes asinantes procederán á confección e sinatura das táboas revisadas para este período, que remitirán para a súa publicación no Diario Oficial de Galicia e o BOP de Lugo.

Neste caso as empresas aboarán aos traballadores as diferenzas salariais ás que houber lugar polo período do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004 no prazo de 30 días contados desde a publicación das táboas salariais revisadas nos diarios oficiais.

Artigo 14º.-Sobresoldo de asistencia.

Establécese un sobresoldo de asistencia para todas as categorías profesionais que se percibirán por día efectivamente traballado. Perderase por acumulación de dúas faltas inxustificadas. Non será absorbible polos aumentos sobre o salario mínimo.

Artigo 15º.-Gratificaciones extraordinarias.

Establécense dúas pagas extraordinarias, unha delas denominada paga de verán, que se aboará antes do 30 de xuño e outra en decembro, denominada paga de Nadal, que se aboará antes do 20 do citado mes.

A contía das pagas mencionadas será de 30 días de salario base e mais a antigüidade e a compensación por perda da antigüidade.

As pagas extraordinarias reguladas no presente artigo devengaránse por sementres naturais e por cada día natural en que se devengase o salario base.

Artigo 16º.-Complemento de antigüidade.

A partir do 30 de setembro de 1996 non se devengan por este concepto novos dereitos quedando, polo tanto, suprimido.

Non obstante os traballadores que xerasen antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada en dita data. A contía mencionada figurará na nómina de cada traballador como complemento persoal baixo o concepto de antigüidade consolidada non sendo tal contía absorbible nin com

pensable. Para tales efectos fíxase na táboa salarial anexa o importe do quinquenio consolidado para cada unha das categorías profesionais.

Artigo 17º.-Axudas de custo.

A partir da data de publicación deste convenio no Diario Oficial de Galicia ou BOP de Lugo, todo traballador con dereito a axudas de custo percibirá as contías que se indican a continuación ou ben gastos que hai que xustificar, a elección da empresa.

Media axuda de custos: 10 euros.

Axuda de custos completa: 24 euros.

Artigo 18º.-Xubilación.

Os traballadores comprendidos neste convenio que se xubilen cunha antigüidade de 5 anos na empresa terán dereito a 30 días de vacacións retribuídas e no caso de que se xubilen con máis de 10 anos de antigüidade na empresa terán dereito a 60 días de vacacións retribuídas.

Artigo 19º.-Xubilación voluntaria aos 64 anos.

Os traballadores con 64 anos cumpridos, incluídos no ámbito persoal deste convenio, que desexen acollerse á xubilación co 100% dos dereitos, poderán facelo, estando, neste caso, a empresa obrigada a contratar outro traballador inscrito como demandante de emprego, acolléndose a calquera das modalidades de contratación previstas na lexislación vixente.

Artigo 20º.-Seguridade e hixiene.

1. O traballador, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene.

2. O traballador estará obrigado a cumprir e utilizar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene.

3. Na inspección e control das referidas medidas, que sexan de cumprimento obrigado polo empresario, o traballador terá dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con órganos ou centros especializados competentes na materia, acordo coa lexislación vixente.

4. O empresario está obrigado a facilitar unha formación práctica axeitada en materia de seguridade e hixiene aos traballadores que contrate, ou cando cambien de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para o propio traballador ou para os compañeiros ou terceiros, ben sexa por servizos propios ou coa intervención dos servizos oficiais correspondentes. O traballador está obrigado a seguir as ditas ensinanzas e a realizar as prácticas cando se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero con desconto naquelas do tempo empregado nelas.

5. Os órganos internos da empresa, competentes en materia de seguridade e hixiene e, no seu defecto, os representantes legais dos traballadores no centro

de traballo, que constaten un risco grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicable á materia, requirirán o empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco; se a petición non fose atendida no prazo de catro días, dirixiranse á autoridade competente; esta se constatase a veracidade das circunstancias alegadas, mediante resolución fundada requirirá o empresario para que adopte as medidas de seguridade apropiadas ou suspenda as actividades na zona ou local de traballo. Tamén poderá ordenar, cos informes técnicos precisos, a paralización inmediata da actividade se estimase un risco grave e inminente de accidente.

Se o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordada por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de seguridade ou polo setenta e cinco por cento dos representantes dos traballadores en empresas con procesos descontínuos, e da totalidade deles naquelas en que o proceso sexa continuo; tal acordo será comunicado de

inmediato á empresa e mais á autoridade laboral, a que en 24 horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

#### Artigo 21º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitará aos traballadores dúas fundas ao ano, unha cada seis meses, así como todos aqueles artigos de seguridade que especifique a lexislación vixente, especialmente aos traballadores desprazados no monte que realicen funcións de corta ou tronzado entregaránselles botas axeitadas.

#### Artigo 22º.-Recoñecementos médicos.

Sempre que as mutuas patronais ou laborais que cubran os riscos de accidente de traballo en cada empresa, desexen realizar recoñecementos médicos sobre posibles enfermidades profesionais, así como cando o Gabinete de Seguridade e Higiene de Lugo propoña recoñecementos no sector, as empresas estarán obrigadas a facilitar o tempo necesario para realizar estes servizos médicos, logo da correspondente citación por escrito na que deberá figurar o día, a hora e o lugar de recoñecemento.

Cando os resultados do recoñecemento médico rutineiro fagan ver a necesidade dunha atención máis especializada en materia de saúde laboral, acudirase ao Gabinete de Seguridade e Hixiene de Lugo.

#### Artigo 23º.-Poliza de seguros.

As empresas afectadas polo presente convenio estarán obrigados a concertar, con primas íntegras ao seu cargo, unha póliza de seguro que cubra no caso de accidente de traballo, así declarado pola Seguridade Social, os riscos de falecemento e invalidez permanente nos graos de total, absoluta e grande invalidez.

As contías da citada póliza serán de 20.000 euros no caso de falecemento e 23.000 euros no caso de invalidez permanente en calquera dos seus tres graos.

O incremento que se establece nas contías da póliza de seguros con relación ás contías vixentes no convenio anterior só afectará aos procesos iniciados a partir de que se cumpran dous meses desde a publicación do presente convenio no BOP de Lugo.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida percibir o traballador da Seguridade Social, mutualidade ou Montepío.

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ao seguro aquí establecido, considerarase como entrega á conta da indemnización que, se é o caso, puideren declarar con cargo á empresa, os tribunais de xustiza, compensándose ata onde aquela alcance.

#### Artigo 24º.-Vinculación á totalidade.

Como queira que as condicións pactadas neste convenio colectivo son o resultado da adaptación del ao convenio colectivo estatal da madeira, se se dese o caso de que a xurisdición competente anulase ou invalidase, habendo resolución firme, algúns ou todos os seus pactos e polo tanto quedase sen efecto o convenio colectivo estatal pola aplicación do seu artigo 16º, o convenio colectivo estatal deixará de rexer no futuro no que respecta ao presente convenio colectivo provincial.

Por outra parte e no suposto de que a xurisdición competente estimase que algunha das condicións pactadas no presente convenio colectivo conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e como queira que este convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo ser reconsiderado o seu contido íntegro pola comisión negociadora.

#### Artigo 25º.-Contrato para a formación.

O contrato para a formación que realicen as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional do presente convenio terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. Este traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, xa sexa superior, media, académica ou profesional, relacionada co posto de traballo que se vaia desempeñar. O contido do contrato, ao igual que as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito e figurará nel, de modo claro, a actividade ou profesión obxecto da aprendizaxe.

En ningún caso se poderá realizar este tipo de contrato naquelas actividades en que concorran circunstancias de tipo tóxicas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

A idade do traballador cun contrato destas características non poderá ser inferior a 16 anos nin superior a 21 anos.

a) A duración máxima será de 3 anos, xa sexan alternos ou continuados, cunha ou con varias empresas dentro do ámbito funcional do sector do presente convenio.

b) Non se poderá realizar contratos de duración inferior a seis meses, podendo prorrogar ata tres veces por períodos como mínimo seis meses.

c) Este tipo de contrato realizarase a tempo completo. O 15% do total da xornada dedicarase a formación teórica. Concretaranse no contrato as horas e días adicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, se é o caso, encargado do ensino teórico. O ensino teórico, a ser posible, deberá ser previo á formación práctica e alternarase con esta de forma racional.

No contrato deberá figurar o nome e categoría profesional do titor ou monitor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do traballador en formación, así como de todos os riscos profesionais. O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

O contrato para a formación presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra, na súa totalidade, as súas obrigas en materia de formación teórica.

#### Artigo 26º.-Baixa por accidente de traballo.

As empresas complementarán ata o 100% do salario pactado no convenio, as prestacións dos traballadores que se encontran na situación de incapacidade laboral, derivada de accidente laboral acaecido dentro da xornada laboral, desde o 1º día e ata un máximo de 45 días.

#### Normas supletorias.

No non recollido neste convenio, serán de aplicación as normas xerais legais, e en especial o II convenio colectivo estatal da madeira.

#### Disposicións adicionais

Primeira.-As partes asinantes deste convenio consideran o Acordo interprofesional galego sobre os procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo como a canle idónea para a solución dos conflitos colectivos laborais.

Segunda.-As empresas disporán dun prazo de 30 días desde a publicación deste convenio no BOP de Lugo ou Diario Oficial de Galicia para aboar as diferenzas salariais entre as cantidades que viñesen percibindo e as que se pactan neste convenio, en concepto de atrasos, desde o 1-1-2004 ata a data da publicación.

**Táboa salarial revisada do 1-1-2004 ao 31-12-2004**

<b>Categorías profesionais</b>	<b>Salario base</b>	<b>Compl. asistencia</b>	<b>Quinquenio consolidado</b>	<b>Total anual</b>	<b>Valor hora extraordinaria</b>
Encargado, xefe de oficina	22,94	0,93	353,14	9.980,14	5,41
Oficial de 1ª, vixilante, serrador, medidor, condutor	22,46	0,93	345,78	9.776,55	5,3
Afiador, oficial de 2ª, serrador de serra circular	22,11	0,93	340,74	9.627,26	5,21
Axudante	21,48	0,93	330,67	9.355,81	5,06
Peón especialista	21,4	0,93	329,58	9.328,66	5,05
Peón vixilante	21,29	0,93	327,81	9.278,91	5,03
Aprendiz/traballador formación	17,06	0,93	262,58	7.478,28	

NOTA: para efectos do cálculo de total anual tense en conta o complemento de asistencia por 249 días de traballo efectivo.