

Convenio colectivo para o sector de almacenistas de madeira da provincia de Pontevedra (Ano 2004)¹

Capítulo I

Aspectos formais

Artigo 1º.-Partes asinantes.

As partes asinantes deste convenio son, en representación dos traballadores, as centrais sindicais CIG, UGT e CC.OO. e, en representación dos empresarios, a Asociación Provincial de Empresarios da Madeira de Pontevedra (Asema).

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio é de aplicación obrigatoria en toda a provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

O convenio obriga a todos os almacéns e cooperativas de merca-venda de madeiras, ben por xunto ou polo miúdo e de importación e exportación.

Cando a empresa, ademais de dedicarse a algunha das actividades antes citadas, explote industrias de elaboración ou transformación dos artigos propios do seu comercio de merca-venda, xa sexa no mercado nacional ou como importador-exportador, respectará, para o persoal cuxa actividade ou clase de traballo figura especificado neste convenio, as condicións máis favorables, non sendo de aplicación a este persoal as doutros convenios que lles fosen menos ventaxosas.

Artigo 4º.-Ámbito persoal.

Este convenio afectará a todos os traballadores que presten servizos en calquera das empresas de almacenistas de madeira.

Artigo 5º.-Efectos económicos.

Independentemente da entrada en vigor deste convenio, os seus efectos económicos comezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 6º.-Duración.

Este convenio rematará a súa vixencia o día 31 de decembro de 2004.

Artigo 7º.-Denuncia.

De acordo coa lexislación vixente, este convenio terá que ser denunciado con tres meses de antelación á data do seu remate, que é o 31 de decembro de 2004.

Artigo 8º.-Garantías persoais.

Todas as condicións persoais máis beneficiosas consignadas en anteriores convenios ou pacto entre patronal e traballadores, serán respectadas individualmente.

Artigo 9º.-Comisión paritaria.

De acordo co establecido no artigo 85 do Estatuto dos traballadores, créase unha comisión paritaria integrada por tres representantes, un de cada central, e tres representantes da parte empresarial.

Capítulo II

Contratación

Artigo 10º.-Contratación.

1. O contrato de traballo poderase celebrar nas diferentes formas establecidas pola normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito nos supostos que o considere a lexislación e conforme a ela, entregando copia deste contrato ao interesado.

¹ Publicado no DOG núm. 214, do 3 de novembro de 2004.

2. Realizaranse por escrito as prórrogas que se formalicen, así como o aviso previo de finalización de contrato.

3. A empresa, previamente ao seu ingreso, poderá realizar aos interesados as probas de selección, practicas e psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son as axustadas á categoría profesional e ao posto de traballo que vaia desenvolver.

4. O empresario entregará, nun prazo non superior a 10 días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, unha copia básica de todos os contratos que se realicen.

5. As empresas quedan obrigadas a publicar, no seu taboleiro de anuncios o modelo TC2 correspondente ao último mes no que se fixera efectiva a liquidación.

Artigo 11º.-Período de proba.

1. Aos traballadores que se incorporen á empresa poderáselles concertar, por escrito, un período de proba que en ningún caso poderá exceder de:

-Técnicos titulados, xefes e encargados: 6 meses.

-Técnicos de grao medio, persoal administrativo e oficiais: 1 mes.

-Resto do persoal: 15 días.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes á súa categoría profesional e posto de traballo que desempeñe como se fose de cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso, sen necesidade de previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a ningunha indemnización, debéndose comunicar a desistencia por escrito.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados para efectos de antigüidade.

4. A situación de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento, que afecte ao traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste.

Artigo 12º.-Contrato para obra ou servizo determinado.

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1º a) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que ten por obxecto a realización dunha obra ou servizo determinado de execución, aínda que limitada no tempo, e en principio de duración incerta.

2. O contrato axustarase aos seguintes supostos:

a) Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra; con independencia da súa duración, rematará cando acaben os traballos de oficio e categoría, do traballador na dita obra.

b) Non obstante o punto anterior, logo de acordo entre as partes, o persoal contratado para unha obra ou servizo determinado poderá prestar servizos a unha mesma empresa e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia ou lindeira durante un período máximo de tres anos, sen perder esta condición, e percibindo os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

3. Os traballadores que formalicen un contrato para unha obra ou servizo determinado, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. Esta indemnización establécese da seguinte maneira:

-Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

-A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por ano de servizo.

4. Os traballadores aos que se lles transforme o contrato de obra ou servizo determinado en indefinido, continuarán prestando servizos na empresa e non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

Artigo 13º.-Contrato eventual por circunstancias da produción.

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que concerta cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o exixiran, aínda que tratándose da actividade normal da empresa.

2. Este tipo de contrato estará suxeito ás seguintes consideracións:

a) Nel considéranse con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.

b) A súa duración máxima será de 12 meses dentro dun período de 15 meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior ao límite máximo poderá ser prorrogado por unha soa vez, sen que a duración total do contrato poida exceder do máximo establecido.

3. Os traballadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias da produción, terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convindo, a percibir unha indemnización; esta indemnización estableceuse da seguinte maneira:

-Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

-A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por ano de servizo.

4. Os traballadores aos que se lles transforme o contrato eventual por circunstancias da produción en indefinido e continuaran prestando servizos na empresa non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

Artigo 14º.-Contrato para a formación.

1. É o contrato celebrado ao amparo do artigo 11.2º do Estatuto dos traballadores, segundo redacción dada pola Lei 63/1997, do 30 de decembro, e que ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio no sector.

2. Poderase celebrar con traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

3. En ningún caso, a duración mínima poderá ser inferior a seis (6) meses nin a máxima superior a tres (3) anos, as partes poderán acordar dúas prórrogas, non podendo ser a duración de cada unha delas inferior a seis (6) meses nin superar a duración máxima do contrato.

4. A retribución do traballador contratado para a formación será:

a) Durante o primeiro ano, o SMI(vixente).

b) Durante o segundo ano, o SMI incrementado nun 10%.

c) Durante o terceiro ano, o SMI incrementado nun 20%.

Nos tres casos, as retribucións enténdense referidas a unha xornada de 100% de traballo efectivo.

5. O número de contratos para a formación que poden realizar as empresas non poderá superar os sinalados na seguinte escala:

-Ata 4 traballadores: 1.

-De 5 a 8 traballadores: 2.

-De 9 a 14 traballadores: 3.

-De 15 a 20 traballadores: 4.

-De 21 a 25 traballadores: 5.

-De 26 a 33 traballadores: 6.

-De 34 a 40 traballadores: 7.

-De 41 a 50 traballadores: 8.

6. A formación teórica atenderá as seguintes consideracións:

a) O tempo dedicado a ela deberase alternar co de traballo efectivo e será dun 15% da xornada máxima do convenio: 6 horas semanais.

b) Deberá ser impartida en centros de formación públicos ou privados perfectamente acreditados e homologados.

c) Cando non sexa posible a formación presencial por estar o centro de formación a máis dunha hora de viaxe ou a mais de 50 km, poderase impartir mediante a modalidade de ensino a distancia.

d) Será financiada con cargo ao acordo tripartito de formación continua.

e) No caso de que algunha empresa incumpra as súas obrigas en materia de formación teórica ou exceda da xornada máxima ordinaria do convenio, deberá aboar ao traballador o 100% do salario que lle corresponda a un oficial de segunda, desde o momento no que se constate tal incumprimento.

7. O traballador que unha vez rematado o contrato para a formación non continuara prestando servizos na empresa será indemnizado da seguinte maneira:

-Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

-A partir de 4 meses de duración: 18 días de salario por ano de servizo.

Artigo 15º.-Contrato en prácticas.

1. O contrato en prácticas é o concertado entre quen estea en posesión dunha titulación universitaria ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes que habiliten legalmente para a práctica profesional, e o empresario, para a prestación dun traballo retribuído que permita ao mesmo tempo

ao traballador aplicar e perfeccionar os seus coñecementos e lle facilite unha práctica profesional adecuada ao seu nivel de estudos.

2. A duración non poderá ser inferior a 6 meses nin exceder de 2 anos. Se se concertara por un tempo inferior a 2 anos, as partes poderán acordar ata dúas prórrogas, non podendo ser a duración de cada unha delas inferior a 6 meses nin superar a duración total do contrato.

3. A retribución do traballador será o 70% ou o 85%, respectivamente, o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, do salario fixado no convenio colectivo para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo, sempre que estas contías non sexan inferiores ao salario mínimo interprofesional. No caso de traballadores contratados a tempo parcial, o salario reducirase en proporción ao tempo efectivamente traballado.

4. Os traballadores que formalicen un contrato en prácticas terán dereito, unha vez rematado por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización. Esta indemnización establécese da seguinte maneira:

-Ata 4 meses de duración: 15 días de salario por ano de servizo.

-A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por ano de servizo.

5. Os traballadores aos que se lles transforme o contrato en prácticas en indefinido e continuaran prestando servizos na empresa, non terán dereito a percibir as indemnizacións sinaladas no punto anterior.

Artigo 16º.-Contratación de substitución por anticipación da idade de xubilación.

Por acordo entre a empresa e traballador este poderá xubilarse á idade de 64 anos e a empresa terá a obriga de contratar un traballador que o substitúa co obxecto de que o primeiro se poida acoller aos beneficios establecidos no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, ou a norma que puidera substituíla.

Artigo 17º.-Cesamentos.

1. A fin de contrato deberá ser comunicada, por escrito, ao traballador cunha antelación mínima de 15 días naturais. Sen embargo poderase substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio.

Toda comunicación de aviso previo de cesamento deberá ir acompañada dunha proposta de liquidación. O traballador poderá ser asistido por un representante dos traballadores no acto da sinatura do recibo de liquidación.

2. O cesamento voluntario por parte do traballador deberá ser comunicado á empresa, por escrito, e cunha antelación mínima de 15 días naturais. O incumprimento desta obriga poderao sancionar a empresa, descontando 1 día de salario por cada día de falta de aviso previo.

Artigo 18º.-Formación profesional.

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

1. O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou especial confianza, serán de libre designación e revogación pola empresa.

2. Para ascender a unha categoría profesional superior, a empresa establecerá un sistema de carácter obxectivo de avaliación de aptitudes, podendo tomar como referencia, entre outras as seguintes circunstancias:

a) Titulación axeitada.

b) Coñecemento do posto de traballo.

c) Historial profesional.

d) Ter desempeñado funcións de superior categoría profesional, sen que iso sexa imprescindible.

e) Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán as axeitadas ao posto de traballo que se vaia desempeñar e iguais para todos os aspirantes.

3. O traballador que durante 4 anos teña a categoría de peón poderá ascender á categoría de axudante.

4. Se a empresa acredita a realización por parte do traballador das tarefas que son propias do peón, ou ben aquel que non manifieste aptitudes suficientes para desempeñar os traballos da categoría superior; non se producirán os ascensos regulados no punto 3.

5. Os traballadores que subscriban un contrato para a formación, segundo o establecido no artigo de contrato en prácticas, e se o seu remate, unha vez expirado o período de máxima duración, continuasen prestando os servizos na empresa, farano coa categoría de axudante.

Artigo 19º.-Empresas de traballo temporal.

As empresas afectadas por este convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles correspondan aos seus traballadores en aplicación deste convenio colectivo, incluído o pagamento das indemnizacións de fin de contrato.

Esta obriga constatará expresamente no contrato de posta á disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria a que estea vencellado por este convenio.

Non se poderán contratar os servizos das empresas de traballo temporal para a realización das tarefas habituais. Só se poderán utilizar para o caso de cubrir incapacidades temporais ou situacións extraordinarias.

Capítulo III

Tempo de traballo

Artigo 20º.-Xornada.

A xornada ordinaria anual de vixencia para este convenio, polo período 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2004, será de 1.768 horas.

Establécese o horario de inverno en corenta horas semanais, segundo establece a Lei 4/1983 descansando os sábados, sen embargo, para o período dese convenio e sen que sirva de precedente para outros, establécese o horario de 9.00 a 13.00 horas, pola mañá e de 15.00 a 19.00 horas pola tarde.

Durante o verán, o horario que se establece, do 15 de xuño a 31 de agosto, é o seguinte: de 7.00 a 15.00 horas, cada día laborable, descansando igualmente os sábados.

Artigo 21º.-Xornadas non laborables.

Para a vixencia deste convenio terán a consideración de festivos e aboables a todos os efectos os seguintes días: 13 de agosto, 17 de setembro, 11 de outubro, 22 de novembro, 7, 24 e 31 de decembro.

Os días de descanso retribuído establecidos anteriormente poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores para axustalos ás necesidades das partes.

No caso de que algún concello da provincia sinala como festivo local algún día inhábil no sector, establécese como festivo na súa substitución o día laborable inmediatamente seguinte ou anterior.

Artigo 22º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio desfrutará por este concepto 30 días naturais, dos cales 22 como mínimo serán laborables.

Artigo 23º.-Licenzas.

1. O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes:

- a) Quince días naturais no caso de matrimonio.
- b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.
- c) Un día por traslado do domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, aplicarase o que está disposto en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado a situación de excedencia regulada no punto 1º do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivera dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

2. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou pai no caso de que ambos traballen.

Este artigo de licenzas terá vixencia namentres sexa de aplicación o artigo 37.3º e 4º do Estatuto dos traballadores na redacción dada polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 22 de marzo.

Artigo 24º.-Horas extraordinarias.

1. Son horas extraordinarias de forza maior aquelas que se realizan motivadas por un acontecemento extraordinario orixinado por causas alleas á propia actividade empresarial: incendio, inundación, explosión, derrubamento, etc.

2. Son horas extraordinarias estruturais, as necesarias para atender pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización de modalidades de contratación previstas na lei.

3. As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias, agás as que teñen a causa de forza maior.

4. O número de horas extraordinarias que realice cada traballador, salvo nos supostos de causa maior, non excederá de 80 ao ano.

Artigo 25º.-Excedencias.

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

a) Voluntaria: o traballador con, polo menos, unha antigüidade dun ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria, por un prazo non menor de dous anos e non maior de cinco. O traballador soamente poderá exercer de novo este dereito se transcorren catro anos desde o final da anterior excedencia.

b) Forzosa: o traballador poderá situarse en situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

-Cando fose elixido para un cargo público que imposibilite a súa asistencia ao traballo.

-Cando exerza un cargo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior. Neste caso a solicitude irá acompañada dunha certificación da central sindical á que pertenza, na que conste o cargo ou función sindical para que foi elixido.

2. Na excedencia voluntaria conservarase un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, que houbera ou se produzan na empresa.

Na excedencia forzosa, o reingreso será automático na empresa, ao rematar aquela, e ocupar unha praza da mesma categoría que tiña antes da excedencia, así como o cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

3. No caso de excedencia voluntaria, o reingreso solicitarase un mes antes do remate do prazo que lle foi concedido. Na excedencia forzosa, o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo para o que foi elixido.

En ambos os dous supostos, de non facerse a solicitude en tempo e forma, dará lugar á perda de todos os dereitos.

As contestacións ás solicitudes serán feitas pola empresa, no prazo de 15 días, entendéndose concedidas de non mediar resposta no prazo sinalado.

Artigo 26º.-Traballos penosos, tóxicos ou perigosos.

1. O persoal que realice traballos penosos, tóxicos ou perigosos, recibirá por parte da empresa os medios de protección adecuados que eliminen o seu carácter de penosidade, toxicidade o perigosidade.

2. Entenderase por actividade continuada penosa, tóxica ou perigosa, aqueles postos de traballo que están en contacto con: colorantes minerais, pinturas, vernices; ou cando se produzan gases, vapores ou outros axentes tóxicos nos que se manipulen substancias facilmente inflamables, así como tamén aqueles nos que se produza unha atmosfera de po de madeira en suspensión.

3. En caso de discrepancia, as partes someteranse ao ditame do Gabinete de Seguridade e Hixiene de Rande.

Capítulo IV

Retribucións

Artigo 27º.-Salarios.

1. Todo o persoal afectado por este convenio percibirá desde o 1 de xaneiro de 2004, as retribucións consignadas no anexo deste convenio, acrecentadas no seu caso co premio de antigüidade.

2. Incremento para o ano 2004: aplicarase un 3,75% sobre a táboa salarial vixente ao 31 de decembro de 2003.

Artigo 28º.-Revisión salarial.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC), establecido polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2004 respecto ao 31 de decembro de 2003, un incremento superior ao 2,25%, efectuarase unha revisión da táboa salarial tan pronto se constate oficialmente dita circunstancia no exceso sobre a indicada cifra. Esta revisión efectuarase con efectos do 1 de xaneiro de 2004, servindo así mesmo de base de cálculo para o incremento salarial de 2005. A revisión salarial pagarase dunha soa vez durante o primeiro trimestre de 2005.

Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias.

Por este concepto, os traballadores percibirán trinta días do salario establecido neste convenio, máis a antigüidade á que tivera dereito, en cada unha das extras do 24 de xullo e Nadal. Así mesmo, todo o persoal afectado por este convenio percibirá 30 días de paga extra, fixados na ordenanza laboral da madeira, que se pagará o día 19 de marzo de cada ano.

Artigo 30º.-Antigüidade.

O premio de antigüidade será calculado sobre o salario pactado neste convenio, a razón do 5% por cada quinquenio.

Artigo 31º.-Axudas de custo.

Todos os traballadores que por necesidade da empresa e por orde do empresario teñan que efectuar viaxe ou desprazamento que lles impida realizar comidas ou pernoita no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo:

-Axuda de custo completa: 24,48 euros.

-Media axuda de custo: 10,24 euros.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados superan o importe das dietas, o exceso deberá ser pagado pola empresa, logo de coñecemento desta e posterior xustificación do traballador.

Artigo 32º.-Retribución das horas extraordinarias.

1. A retribución das horas extraordinarias determinarase seguindo os seguintes criterios:

a) As realizadas en día laborable sufrirán un incremento do 50% sobre a hora ordinaria.

b) As realizadas en día non laborable sufrirán un incremento do 75% sobre a hora ordinaria.

2. Poderase optar entre aboar as horas extraordinarias, ou compensalas con tempo de descanso retribuído. Se se exerce esta última opción, por cada hora extraordinaria realizada nun día laborable, haberá que compensar o traballador cunha hora e trinta minutos de descanso; e por cada hora extraordinaria realizada en día non laborable, a compensación ao traballador será de unha hora e corenta e cinco minutos.

3. No caso de que o traballador teña horas de descanso acumuladas, o desfrute deste será sempre pactado entre o empresario e o traballador.

Artigo 33º.-Complemento por penosidade, toxicidade ou perigosidade.

1. Aos traballadores que teñan que realizar traballos que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, deberá aboárselles un incremento do 20% sobre o seu salario. Se estas funcións se efectuaran durante a metade da xornada ou menos tempo, o incremento será do 15% aplicado ao tempo realmente traballado.

2. Se por calquera causa desapareceran as condicións de excepcionalmente penosidade, toxicidade ou perigosidade deixarán de aboarse os sinalados incrementos non tendo, por tanto, carácter consolidable.

Capítulo V

Prestacións sociais

Artigo 34º.-Complemento de prestación de incapacidade temporal.

Como complemento por enfermidade, as empresas a partir do cuarto día de baixa por enfermidade, aboarán aos seus produtores a diferenza, ata o total da base de cotización, incluídas as melloras obtidas por este convenio, durante o período que o produtor reciba asistencia polo seguro obrigatorio de enfermidade.

No suposto de baixas producidas por accidentes de traballo, as empresas completarán ata a totalidade da base de cotización a correspondente prestación económica da Seguridade Social a partir do primeiro día da baixa.

Artigo 35º.-Indemnizacións.

As empresas concertarán seguros colectivos de accidentes, con primas integras, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

-Accidente laboral con resultado de morte: 9.616,19 euros.

-Accidente laboral con resultado de invalidez permanente ou total: 12.320,75 euros.

-Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta ou grande invalidez: 13.222,27 euros.

Estas indemnizacións entrarán en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2004, e terán vixencia ata o 31 de decembro de 2004.

Capítulo VI

Saúde laboral

Artigo 36º.-Revisión médica.

As empresas estarán obrigadas a xestionar a realización dunha revisión médica anual para todo o persoal do cadro, sendo o tempo para esta retribuído, a través dos seus propios medios ou dunha entidade aseguradora.

Artigo 37º.-Roupa de traballo.

As empresas facilitarán a todo o persoal dúas pezas de roupa de traballo, que determina a ordenanza laboral e dous pares de guantes ao ano. O incumprimento desta obriga dará lugar ao aboamento de 48,13 euros para a roupa e de 11,12 euros para os guantes.

As empresas facilitarán a aqueles traballadores que especificamente o precisen pola súa actividade, tal e como o recolle a Lei de prevención de riscos laborais: botas de protección, máscaras, cascos, etc..

A periodicidade no recambio de cada unha das pezas de seguridade será, en todo caso, de acordo co tempo lóxico de duración, ou ben polo seu estado de deterioración.

Artigo 38º.-Delegados de prevención.

1. Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo e serán designados por e entre os representantes do persoal, de acordo coa seguinte escala:

-De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.

-De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.

Nas empresas de:

-Ata trinta traballadores, o delegado de prevención será o delegado de persoal.

-De 31 a 49 traballadores, haberá un delegado de prevención, que será elixido por e entre os delegados de persoal.

2. Competencias:

a) Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva e na organización de cursos básicos de prevención e saúde laboral.

b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución na normativa de prevención dos riscos laborais.

c) Exercer a labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.

d) Promover e fomentar que todos os traballadores da empresa realicen, alomenos, un curso básico de prevención.

3. Facultades:

a) Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo, así como, os inspectores de traballo nas visitas que realicen aos centros de traballo, podendo formular diante deles as observacións que estimen oportunas.

b) Ser informado polo empresario sobre os danos producidos na saúde dos traballadores, unha vez que se tivese coñecemento deles.

c) Recibir do empresario as informacións obtidas por este, procedentes das persoas ou órganos encargados das actividades de protección e prevención na empresa.

d) Realizar visita aos lugares de traballo para exercer un labor de vixilancia e control do estado das condicións de traballo, de maneira que non se altere o normal desenvolvemento do proceso produtivo.

4. Garantías:

a) Na súa condición de representante dos traballadores, seranlle de aplicación as garantías recollidas no artigo 68 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, do Estatuto dos traballadores.

O tempo utilizado polos delegados de prevención nas súas actividades será considerado como no exercicio das súas funcións de representación para efectos do crédito de horas mensuais retribuídas.

Non se computarán como tales as correspondentes a reunións do comité de seguridade e saúde, reunións co empresario en materia de prevención, ou as destinadas ás visitas previstas nas letras a) e d) do número 3 deste artigo.

b) O empresario deberá proporcionar aos delegados de prevención os medios e formación necesarios en materia preventiva.

O tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo, para todos os efectos.

c) Manterán o segredo profesional e debido respecto das informacións ás que tivesen acceso pola súa actuación na empresa.

Artigo 39º.-Comité de seguridade e saúde.

1. O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2. Constituirase un comité de seguridade e saúde en todas as empresas ou centros de traballo que contén con 50 ou máis traballadores. Estará formado polos delegados de prevención, dunha parte e polo empresario e/ou os seus representantes en igual número, da outra.

Reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións. Adoptarán as súas propias normas de funcionamento.

3. Competencias:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos planos e programas de prevención de riscos na empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos.

4. Facultades:

a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando para tal efecto, as visitas que estime oportunas.

b) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios.

c) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.

d) Coñecer e informar a memoria e programación anual de servizos de prevención.

Artigo 40º.-Comisión paritaria provincial de seguridade e saúde laboral.

1. As partes asinantes acordan constituír a comisión paritaria sectorial de seguridade e saúde laboral, integrada por 6 membros, designados 3 por cada unha das partes, sindical e empresarial, na forma que decidan as respectivas organizacións:

2. Serán funcións desta comisión:

a) Solicitar do Ministerio de Traballo e do Goberno Autónomo o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e saúde, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de planos e medidas formativas.

b) Estudiar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector.

c) Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.

d) Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.

e) Promover a creación dun órgano específico, nos termos e conforme as modalidades que acorden, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do convenio, para fomentar o mellor cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, segundo o artigo 35 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

f) Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

3. A comisión reunirse unha vez ao ano. Poderase convocar as reunións extraordinarias que se estimen necesarias e serán solicitadas pola metade máis un dos seus membros.

Artigo 41º.-Taboleiro de anuncios.

Toda empresa estará obrigada a poñer no taboleiro de anuncios todo o relacionado con:

-Horarios.

-Lista de vacacións.

-Boletíns de cotizacións á Seguridade Social.

Capítulo VII

Faltas e sancións

Artigo 42º.-Faltas e sancións.

Considerarase falta laboral toda acción ou omisión da que resulte responsable o traballador, que se produza con ocasión ou como consecuencia da relación laboral e que constitúa un incumprimento grave e culpable das súas obrigas.

As faltas graduaranse atendendo á súa importancia, transcendencia, voluntariedade e malicia na súa comisión, en: leves, graves e moi graves.

Artigo 43º.-Faltas leves.

1. As faltas de puntualidade na asistencia ao traballo, sen causa xustificada, de dúas a catro faltas no período dun mes ou de trinta días naturais.

2. Non cursar no momento oportuno a comunicación correspondente, cando se falte ao traballo por motivo xustificad, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. Abandono ou ausencia do posto de traballo, sen previo aviso ou autorización, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia diso se causase algún prexuízo á empresa ou fose causa de accidente aos compañeiros de traballo, será considerada como grave ou moi grave.

4. Pequenos descoidos na conservación do material, maquinaria, ferramentas e instalacións, salvo que iso repercuta na boa marcha do servizo, caso en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.

5. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.

6. Non informar a empresa dos cambios de domicilio.

7. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa ou durante calquera acto de servizo. Se se produce con notorio escándalo poden ser consideradas como graves ou moi graves.

8. A inobservancia das normas en materia de seguridade e hixiene no traballo ou saúde laboral, que non entrañen risco para o traballador nin para os seus compañeiros de traballo ou terceiras persoas, xa que de darse estas circunstancias, será considerado como grave ou moi grave segundo os casos.

9. Usar o teléfono da empresa para asuntos particulares, sen autorización.
10. Cambiar, mirar ou remexer nos armarios ou efectos persoais dos compañeiros de traballo, sen a debida autorización dos interesados.

Artigo 44º.-Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para a obtención de licenzas ou permisos.
2. Permanecer en zonas ou lugares distintos daqueles no que debe realizar o seu traballo habitual sen causa que o xustifique ou sen estar autorizado para iso.
3. Atoparse no local de traballo fóra das horas de traballo.
4. Máis de catro faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, durante un mes ou trinta días naturais.
5. Faltar ao traballo dun a tres días durante o mes sen causa xustificada.
6. Non comunicar con dilixencia debida as alteracións familiares que poidan afectar os procesos administrativos ou prestacións sociais. Se mediara algunha malicia será considerada como moi grave.
7. Simular a presenza doutro traballador na empresa mediante calquera forma.
8. A neglixencia no traballo que afecte a boa marcha nel.
9. A imprudencia no traballo, que se implicase risco de accidente para o traballador ou outros, ou ben perigo de avaría na maquinaria, ferramentas ou instalacións, poderá ser considerada moi grave.
10. A asistencia reiterada ao traballo en estado de embriaguez ou toxicomanía.
11. A reincidencia en falta leve dentro dun trimestre, cando exista sanción por escrito da empresa.
12. Non advertir e instruír axeitadamente a outros traballadores sobre os que teña algunha relación de autoridade ou mando, do risco do traballo a executar e do posible modo de evitalo.
13. Transitar ou permitir o tránsito por lugares ou zonas perigosas portando útiles de ignición, así como por lugares expostos ao risco de incendio.
14. A falta de sxiilo profesional divulgando datos, informes ou antecedentes que poidan producir prexuízo de calquera tipo á empresa.
15. Calquera falsidade ou inexactitude deliberada nos partes ou documentos de traballo, ou á negativa á súa formalización, así coma proporcionar falsa información á dirección da empresa, ou aos seus superiores en relación co traballo.
16. A inxustificada delegación de funcións ou traballo en persoal de inferior rango laboral ou non cualificado para a súa realización.
17. A aceptación de dádivas ou regalos por dispensar trato de favor no servizo.
18. A diminución voluntaria do rendemento do traballo normal.
19. Non informar coa debida dilixencia aos seus xefes, o empresario, ou a quen o represente de calquera anomalía que observe nas instalacións e demais útiles, ferramentas, maquinaria e materiais.
20. Descoidos de importancia na conservación, limpeza ou utilización de materiais, máquinas, ferramentas e instalacións que o traballador utilice.

Artigo 45º.-Faltas moi graves.

1. A desobediencia continuada ou persistente no traballo.
2. Máis de dez faltas inxustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas nun período de tres meses ou de 20 durante seis meses.

3. A fraude, a deslealdade, ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o furto ou roubo tanto á empresa coma aos compañeiros de traballo ou a terceira persoa, dentro das instalacións da empresa ou durante o desenvolvemento da súa actividade profesional.
 4. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo, así como empregar ferramentas, útiles ou materiais para uso propio.
 5. Maliciosamente, facer desaparecer, inutilizar, destrozarse ou causar desperfectos en materiais, ferramentas, útiles, aparellos, instalacións, vehículos, edificios, enxoval e incluso documentos da empresa.
 6. A condena por sentenza firme por delitos de roubo, furto, violación ou abusos sexuais, así como calqueira outro delito que puideran implicar desconfianza da empresa respecto ao seu autor, aínda cando estes foran cometidos fóra da empresa.
 7. A embriaguez ou toxicomanía habitual durante o traballo que repercuta negativamente no traballo.
 8. Violar o segredo da correspondencia ou de documentos reservados da empresa.
 9. Revelar a elementos estraños á empresa datos desta de obrigada reserva.
 10. Dedicarse a actividades profesionais, por conta propia, en empresas da competencia, sen a oportuna e expresa autorización.
 11. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados.
 12. A imprudencia, negligencia ou incumprimento das normas ou ordes sobre seguridade e hixiene no traballo, cando por iso se produza grave risco para os traballadores ou danos para as instalacións.
 13. Causar accidentes graves por negligencia, descoido ou imprudencia inescusables ou serio perigo para as empresas.
 14. A non utilización dos medios ou materiais de prevención de riscos de accidentes de traballo, facilitados pola empresa.
 15. Abandonar o posto de traballo en cargo de responsabilidade ou cando con iso causara un prexuízo grave no proceso produtivo, deterioración importante das cousas ou serio perigo para as persoas.
 16. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado.
 17. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun período de seis meses, sempre que fora obxecto de sanción por escrito.
 18. A falta de asistencia ao traballo non xustificada por máis de tres días, no mes ou de 30 días naturais.
 19. A comisión de erros repetidos e intencionados, que poidan orixinar prexuízos á empresa.
 20. A emisión maliciosa ou por negligencia inescusable, de informes errados ou a sabendas de que non son exactos.
 21. A simulación de supostos de incapacidade temporal ou accidente.
- Artigo 46º.-Graduación das sancións.
As sancións que poderán impoñer as empresas en cada caso, graduaranse atendendo á gravidade da falta cometida, poden ser as seguintes:

* Por faltas leves:

-Amoestación verbal.

-Amoestación escrita.

* Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 1 a 20 días.

* Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de 21 a 90 días.

-Despedimento.

Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden, terase en conta:

a) Maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta.

b) Categoría profesional deste.

c) A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

Previamente á imposición de sancións graves ou moi graves aos traballadores que teñan a condición de representante legal ou sindical, será instruído expediente contraditorio por parte da empresa, no que serán oídos, á parte do interesado, os restantes membros da representación legal ou sindical a que este pertenza, se os houbera.

A obrigaón de instruír o expediente contraditorio aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte á cesación no cargo representativo.

Naqueles supostos nos que a empresa pretenda impoñer unha sanción aos traballadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar ausencia aos delegados sindicais, se os houbera.

Artigo 47º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non exposto neste convenio observarase o establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación e no convenio colectivo estatal da madeira, mentres permanez en vigor.

Capítulo VIII

Artigo 48º.-Mesa negociadora.

Acórdase que o día 4 do mes de outubro de 2004 se constituía a mesa negociadora do próximo convenio.

Artigo 49º.-Idioma.

Este convenio publicarase no BOP en galego e castelán, e no Diario Oficial de Galicia en galego.

ANEXO

Táboa salarial do convenio de almacenistas de madeira (ano 2004)

Categorías	Salario/mes (€)
* Persoal administrativo	
Xefe administrativo	1.093,93
Oficial de 1ª	961,05
Oficial de 2ª	900,08
Auxiliar, telefonista e mecanógrafo/a	797,75
* Viaxantes	
Viaxantes corredores de praza	900,08

* Persoal en xeral	
Encargado	936,06
Serrador de 1ª	900,08
Serrador de 2ª	832,59
Serrador de serra circular	828,17
Dependentes	814,33
Peón especialista	814,33
Carreteiro mozo	805,98
Peón	786,16

Nota: os choferes percibirán o salario correspondente ás categorías de oficiais de primeira ou segunda, de acordo co seu carné de conducir.