



# BOP

LUNES, 28 DE ABRIL DE 2014

Nº 096

## DIPUTACIÓN DE LUGO

[boletin@deputacionlugo.org](mailto:boletin@deputacionlugo.org)  
[www.deputacionlugo.org](http://www.deputacionlugo.org)

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo  
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

### XUNTA DE GALICIA

#### XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO

##### *Anuncio*

##### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do **Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira de Lugo**, asinado o día 10 de abril de 2014, pola representación patronal (Asociación de Empresarios da Primeira Transformación da Madeira de Lugo) e das centrais sindicais U.G.T. (42,86%), U.S.O. (14,29%), CC.OO. (28,57%) e C.I.G. (14,29%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo.

Esta xefatura territorial, ACORDA:

**PRIMEIRO:** Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

**SEGUNDO:** Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 15 de abril de 2014.- O xefe territorial (P.A.O xefe de Servizo de Coordinación Administrativa Artigo 39.2.1-e, Decreto 42/2013 de 21 de febreiro), Vicente Correa Díaz

#### **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DA PRIMEIRA TRANSFORMACION DA MADEIRA DA PROVINCIA DE LUGO**

##### **Artigo Primeiro.** Ámbito funcional

O presente convenio colectivo de traballo é de aplicación a tódalas empresas adicadas ás actividades de serradoiro de madeira, industria de chapa e parquet, así como remate de madeira (tarefas de tala e preparación da madeira antes da transformación no serradoiro), que se rixan polo IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira 2012-2013, coa excepción feita daquelas empresas que no día da data teñan aprobado convenio colectivo propio ou estén pendentes da súa aprobación.

##### **Artigo Segundo.** Ámbito persoal

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

##### **Artigo Terceiro.** Ámbito temporal

A duración do presente convenio será dende o 1º de xaneiro de 2012 ata o 31 de decembro do ano 2013, entrando en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con efectos económicos dende o 1º de xaneiro do 2012, no seu caso, cas salvedades que se establecen no texto do Convenio.

##### **Artigo Cuarto.** Ámbito territorial

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

**Artigo Quinto. 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 Sexto. Comisión paritaria**

Para interpreta-lo contido do presente convenio, vixialo cumprimento e exerce-las funcións de arbitraje nos problemas e cuestións plantexados como consecuencia da aplicación do mesmo constituirase un Comité Mixto Paritario entre as partes asinantes desde convenio, que estará formado por catro representantes da Asociación Empresarial asinante, un da Central Sindical UXT, un da Central Sindical USO, un da Central Sindical CC.OO. e un da Central sindical CIG igualmente asinantes. Caso de non chegar a acordo a referida Comisión, ámbalas dúas partes sometense a competencia do Servicio de Mediación, Arbitraje e Conciliación e maila Xurisdición competente.

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

**Artigo Séptimo. Compensación e absorción**

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

**Artigo Oitavo. Xornada de traballo**

A duración da xornada anual de traballo efectivo en todos os ámbitos do presente convenio colectivo será de 1.752 horas.

En aplicación das horas de xornada anual, terán consideración de días non laborais, os días 24 e 31 de decembro, a excepción de cambio dos mesmos por acordo entre empresa e traballador.

As empresas poderán distribuir a xornada establecida nos párrafos anteriores ó longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a toda a plantilla 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 respetará os topes mínimos e máximos de distribución previstos no artigo 47 do Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

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

**Artigo Noveno. Vacacións anuais**

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

2º.- O período do seu disfrute fixarase de común acordo entre o empresario e mailo traballador, que tamén poderán acorda-la división en dous períodos das vacacións totais.

Á falta de acordo estarase ao disposto nos convenios colectivos sobre planificación anuais das vacacións, respetándose, en todo caso os seguintes criterios:

a) O empresario poderá excluir como período vacacional, aquel que coincida coa maior actividade productiva estacional da empresa, previa consulta cos representantes legais dos traballadores.

b) Por acordo entre o empresario e mailos representantes legais dos traballadores, poderanse fixa-los períodos de vacacións de todo o persoal, xa sexa en quendas organizadas sucesivamente, xa sexa con suspensión total da actividade laboral, sin máis excepcións cas 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 coincidan cos períodos de vacacións escolares.

d) Si existise desacordo entre as partes, a Xurisdición competente fixará as datas de disfrute das vacacións, sendo a súa decisión irrecorríble. O procedemento será sumario e preferente.

e) O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas nas que lle corresponde disfrutalas vacacións dous meses antes, alomenos, da data de comenzo das mesmas.

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

Non se computará en ningún caso como período de vacacións, o tempo que o traballador permaneza hospitalizado, e polo período estricto da hospitalización, pero sempre que sexa posible o disfrute das vacacións dentro do ano natural.

#### **Artigo Décimo.** Permisos retribuídos

Os traballadores terán dereito os seguintes permisos retribuídos:

- Por matrimonio: 21 días naturais.
  - Falecemento de pais, avós, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e sogros: Tres días naturais, ampliables ata cinco naturais en caso de desprazamento superior a 150 Km.
  - Enfermidade grave de pais, sogros, fillos, netos, cónxuxe, irmáns e avós: Tres días naturais, ampliables ata cinco naturais en caso de desprazamento superior a 150 Km.
  - Enfermidade grave de noras, xenros, cuñados e avós políticos: Dous días naturais, ampliables ata catro naturais en caso de desprazamento superior a 150 Km.
  - Falecemento de noras, xenros, cuñados e avós políticos: Dous días naturais, ampliables ata catro naturais en caso de desprazamento superior a 150 Km.
  - Nacemento de fillo ou adopción: Tres días naturais, ampliables ata cinco naturais en caso de desprazamento superior a 150 Km.
  - Cambio de domicilio habitual: Un día laborable.
  - Deber inescusable de carácter público e persoal: O indispensable ou que marque a norma.
  - Lactación ata nove meses: Ausencia de 1 hora ou dous fraccións de ½ hora; redución de xornada en media hora. Alternativamente substitución por redución de xornada ou acumulación en xornadas completas, por acordo co empresario, sempre que as necesidades da empresa o permitan.
  - Traslado (art. 40 E.T.): Tres días laborables.
  - Matrimonio de fillo, pai ou nai: O día natural.
  - Funcións sindicais ou de representación de traballadores: O establecido na norma.
  - Renovación do DNI: O tempo indispensable.
  - Recuperación do carné de conducir, con asistencia aos cursos necesarios, cando a súa perda estivese motivada por causa estritamente imputable á empresa: O tempo indispensable.
- Todas as licenzas se gozarán en días consecutivos ou ininterrompidos.

O traballador terá dereito ata oito (8) horas de permiso retribuído ó ano, para asistir a consulta médica, e coa posterior ou anterior, xustificación da consulta. As horas que pola causa exposta superen as oito sinaladas, serán recuperadas, pactando coa empresa a forma da súa recuperación.

Previa a adecuada xustificación, o traballador terá dereito ata oito (8) horas de permiso retribuído ó ano, que serán non retribuídas e recuperables cando teñan que acompañar a un fillo menor de dez anos, ou a un familiar co que conviva, e que se encontre impedido para acudir a consulta médica, sempre que non exista outro familiar en convivencia co menor ou co impedido e que poda asumir este cometido.

O preaviso será sempre obrigatorio, salvo supostos e situacións excepcionais e imprevisibles que non permitan preaviso da ausencia, en cuxo caso acreditarase no seu momento suficientemente.

#### **Artigo Décimo Primeiro.** Horas sindicais

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

**Artigo Décimo Segundo. Salario**

Son retribucións salariais as remuneracións económicas dos traballadores en diñeiro ou en especie que reciben pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea.

1º. Conceptos que comprenden as retribucións salariais:

a) Salario base.

b) Complementos salariais: Penosidade, toxicidade e peligrosidade, antigüidade consolidada, redución do absentismo, pagas extraordinarias, horas extraordinarias.

2º. Complementos non salariais: As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, ou asimiladas a estas.

As indemnizacións, compensacións ou suplidos por gastos que o traballador tivera que realizar para o desempeño da súa actividade laboral, tales como ferramentas, roupa de traballo, gastos de viaxes ou locomoción, estancia, etc., así como calquera outra desta ou similar natureza ou obxecto.

As indemnizacións por cesamentos, desprazamentos, traslados, suspensións ou despedimentos.

O salario base, as pagas extraordinarias e das vacacións devengarase por día natural e o resto dos complementos salariais por día de traballo efectivo, segundo os módulos e contías recollidas na taboa anexa.

Enténdese por salario base a parte de retribución do traballador fixada por unidade de tempo. A contía do salario base será a que se especifica para cada un dos grupos profesionais nas táboas salariais anexas.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2012 son os que se recollen no Anexo I do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 0,73% sobre a derradeira táboa publicada do Convenio. Dito incremento non terá efectos retroactivos, de xeito que non xenerará dereito ao cobro de atrasos, servindo de base para aplicar o incremento do ano 2013.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2013 son os que se recollen no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 0,73% sobre os salarios do ano 2012. Dito incremento non terá efectos retroactivos, de xeito que non xenerará dereito ao cobro de atrasos, servindo de base para aplicar o incremento do ano 2014.

Os salarios que rexirán a partires do 1 de xaneiro de 2014 son os que se recollen no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 0,73% sobre os salarios do ano 2013, tendo dito incremento efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2014.

Os incrementos sinalados nos parágrafos anteriores teñen por obxecto acadar a táboa de salarios mínimos garantidos prevista no IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira e aplicar un incremento a conta do incremento que, no seu caso, se pacte no Convenio Estatal para o ano 2014, polo que, para o caso de que da negociación do Convenio Estatal para esta anualidade resulte unha táboa de salarios mínimos garantidos superior á recollida no Anexo III do presente Convenio, se procederá á actualización da táboa salarial 2014 ata acadar os salarios mínimos garantidos para esta anualidade no Convenio Estatal.

As empresas aboarán aos traballadores os atrasos ou as diferencias salariais ás que, no seu caso, haxa lugar como consecuencia da publicación do Anexo III do presente Convenio (táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro de 2014) no prazo máximo de tresmeses dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

**Artigo Decimo Terceiro. Complementos por penosidade, toxicidade ou perigosidade**

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

2º. As cantidades iguais ou superiores ao incremento fixado neste artigo, que estean establecidas ou se establezan polas empresas, serán respectadas sempre que foran concedidas polos conceptos de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, en cuxo caso non será esixible o pagamento dos incrementos fixados neste artigo. Tampouco estarán obrigadas a satisfacer os citados incrementos aquelas empresas que os teñan incluídos, en igual ou superior contía, no salario de cualificación do posto de traballo.

3º. Se por calquera causa desaparecesen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os indicados incrementos non tendo por tanto o carácter consolidable.

A aplicación do presente artigo levarase a efecto de acordo co previsto no artigo 56 do IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

**Artigo Décimo Cuarto.** Redución do absentismo

A redución do absentismo no ámbito laboral é un obxectivo compartido polas representacións sindical e empresarial, dado que os seus efectos negativos se proxectan sobre as condicións de traballo, o clima laboral, a produtividade e a saúde dos traballadores.

Co obxecto pois de combater este fenómeno que leva consigo unha perda de produtividade e incide negativamente nos custos laborais, prexudicando con iso a competitividade das empresas e a posibilidade de mellorar os niveis de emprego e rendas dos traballadores, a partires do 1 de xaneiro de 2008, nos supostos nos que o índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), non supere o 3% e o 4% respectivamente, durante o período de xaneiro a decembro de cada ano de vixencia do presente convenio colectivo, os traballadores percibirán, no mes de marzo do ano seguinte, e nun único pagamento, a cantidade bruta de 150 euros.

Nas empresas de menos de 30 traballadores, os índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), non deberán superar o 2% e o 3%, respectivamente, para dar dereito ao cobramento da cantidade mencionada anteriormente.

O devandito importe non será consolidable, nin absorbible, nin tampouco compensable.

Para o cómputo do absentismo teranse en consideración, exclusivamente, os períodos de IT por enfermidade común ou accidente non profesional e as ausencias inxustificadas.

O índice de absentismo resultante será notificado periodicamente (ao menos trimestralmente) aos representantes legais ou sindicais da empresa e, no seu defecto, á Comisión Paritaria do seu ámbito. O incumprimento deste trámite, non liberará a empresa do compromiso de aboar a cantidade indicada. Nas empresas de menos de 30 traballadores, de constatare o dito incumprimento e logo de requirimento de representación de traballadores ou da Comisión Paritaria, o pagamento producirase igualmente se no prazo de 15 días hábiles, dende a recepción do requirimento, non se produce a devandita xustificación.

O sistema recollido no presente artigo non será acumulable con calquera outro existente, a nivel de empresa ou por convenio, desta mesma natureza, respectándose os devanditos sistemas, salvo acordo coa representación dos traballadores, para a súa substitución polo presente convenio.

**Artigo Decimo Quinto.** Gratificacións extraordinarias

Considéranse gratificacións extraordinarias os complementos salariais de vencemento xornal superior ao mes.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias coa denominación de paga de verán e paga de Nadal, que serán aboadas, respectivamente, antes do 30 de xuño e 20 de decembro, e devengarase por semestres naturais, e por cada día natural en que se devengara o salario base.

Remuneración de pagas:

- Paga de verán, do 1 de xaneiro ao 30 de xuño.
- Paga de Nadal, do 1 de xullo ao 31 de decembro.

O importe de cada unha destas pagas, establécese en trinta días do salario recollido nas taboas salariais anexas para cada unha das categorías, mais antigüidade.

**Artigo Décimo Sexto.** Complemento de antigüidade

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

Non obstante os traballadores que tiveran xerado antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada a 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 compensable.

A tales efectos indícase a continuación o importe do quinquenio consolidado para cada unha das categorías profesionais vixentes á data de consolidación da antigüidade:

CATEGORÍAS PROFESIONAIS	QUINQUENIO CONSOLID.
Encargado, Xefe de oficina	342,85
Oficial 1ª, Vixiante, serrador	335,71
Medidor, conductor, afilador, oficial 2ª, serrador de serra circular	330,82
Axudante	321,04
Peón especialista	319,98
Peón vixiante	318,26
Aprendiz/Traballador formación	254,93

**Artigo Décimo Séptimo.** Horas extras

Establécese que o prezo das horas extras, para o caso do seu pagamento, resultará incrementado no 20% do prezo da hora ordinaria.

**Artigo Décimo Oitavo.** Dietas

Todo traballador con dereiro a axudas de custo percibirá as contías que se indican a continuación ou ben gastos a xustificar, a elección da empresa.

Media axuda de custo: 11,00 euros (ONCE EUROS).

Axuda de custos Completa: 28,00 euros (VEINTIOCHO EUROS).

**Artigo Decimo Noveno.** Xubilacion

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

**Artigo Vixesimo.** Planes de xubilacións parciais

20.1.- Ao amparo do previsto no artigo 8 do Real Decreto-Lei 5/2013, de 15 de marzo, se establece un Plan de Xubilacións Parciais para os traballadores e traballadoras incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio nados ata o 31 de decembro de 1957, cuíñas condicións de incorporación á xubilación parcial serán as vixentes con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 –regulación anterior ao 1 de xaneiro de 2013– coa simultánea celebración dun contrato de relevo.

20.2.- De conformidade co establecido no artigo 86.1 do Estatuto dos Traballadores, que posibilita que as partes negociadoras dos convenios colectivos establezan a duración dos convenios podendo pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia, o Plan de Xubilacións Parciais previsto no presente artigo terá vixencia dende a súa sinatura, que tivo lugar o 27 de marzo de 2013, ata o 31 de decembro de 2018 inclusive, salvo que con anterioridade teña lugar modificación legal que afecte a súa regulación ou modificación da regulación prevista no presente Convenio.

20.3.- Para acceder á xubilación parcial conforme ao presente Plan de Xubilacións Parciais, o traballador ou traballadora interesada deberá dirixir a oportuna solicitude á dirección da súa empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda acceder á xubilación parcial.

A empresa receptora da solicitude, tras estudar de boa fe a solicitude coa vista posta nun acordo, tendo en conta a situación da empresa nese momento, en caso de considerar pertinente a solicitude acordará co traballador o acceso á situación de xubilación parcial de conformidade co presente Plan de Xubilacións Parciais.

20.4.- Con carácter xeral o acceso á xubilación parcial ao amparo do presente Plan haberá de ter lugar coa redución máxima da xornada que permite a normativa vixente con anterioridade á entrada en vigor da Lei 27/2011 [75%] salvo que medie acordo entre empresa e traballador en orde á aplicación dun porcentaxe menor ou maior de redución de xornada, dentro dos límites permitidos por tal normativa.

20.5.- Con carácter xeral a parte da xornada que subsista para o traballador parcialmente xubilado ao amparo do presente Plan se acumulará anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais, salvo que medie acordo entre empresa e traballador en outro senso.

20.6.- O traballador xubilado parcialmente percibirá a parte proporcional do salario que corresponda en función á xornada traballada, remuneración que percibirá de xeito mensual con independencia da acumulación da xornada en xornadas completas.

20.7.- O traballador xubilado parcialmente ao amparo do presente Plan está obrigado a solicitar a xubilación ordinaria ao cumprir a idade de xubilación ordinaria prevista no art. 161.1.a) e na Disposición Transitoria

Vixésima da Lei Xeral da Seguridade Social, data na que quedará extinguida a súa relación contractual coa empresa pasando a situación de xubilado total a todos os efectos.

**Artigo Vixésimo Primeiro.** Seguridade e hixiene

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

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

3º.- 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, dacordo coa legislación vixente.

4º.- O empresario está obrigado a facilitar unha formación práctica axeitada en materia de seguridade e hixiene ós 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 sea por servicios propios ou coa intervención dos servicios oficiais correspondentes. O traballador está obrigado a seguir ditas ensinanzas e a realiza-las prácticas cando se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero con desconto naquelas do tempo empregado nas mesmas.

5º.- 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 legislación aplicable á materia, requirirán o empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco; si a petición non fose atendida no prazo de catro días, dirixiranse a Autoridade competente; ésta si 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 si estimase un risco grave e inminente de accidente.

Si 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 discontinuos, e da totalidade dos mesmos naquelas nas que o proceso sexa continuo; tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e maila Autoridade Laboral, a que en 24 horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

**Artigo Vixésimo Segundo.** Roupa de traballo

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

**Artigo Vixésimo Terceiro.** Recoñecementos medicos

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 Hixiene de Lugo propoña recoñecementos no sector, as empresas estarán obrigadas a facilitalo tempo necesario para realizar estos servicios médicos, previa a correspondiente citación por escrito na que deberá figurar día, hora e lugar de recoñecemento.

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

**Artigo Vixésimo Cuarto.** Poliza de seguros

As empresas afectadas polo presente convenio, estarán obrigados a concertar, con primas íntegras a 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 gran invalidez. As contías da citada póliza serán de 25.000 euros (VINTECINCO MIL EUROS) no caso de falecemento e 28.000 euros (VINTEOITO MIL EUROS) no caso de invalidez permanente en calquera dos seus tres graos.

Asimesmo extenderase a cobertura no caso de morte natural por continxencia común, coa cantidade de 7.000 euros (SETE MIL EUROS).

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida percibi-lo traballador da Seguridade Social, Mutualidade ou Montepío.

Non obstante, a indemnización que se perciba con cargo ó seguro aquí establecido, considerarase como entrega a conta da indemnización que, no seu caso, puideran declarar con cargo á empresa, os Tribunais de Xustiza, compensándose ata donde aquela alcance.

**Artigo Vixésimo Quinto.** Vinculación a totalidade

Como quera que as condicións pactadas no presente convenio colectivo son o resultado da adaptación do mesmo ó Convenio Colectivo Estatal da Madeira, si se dese o caso de que a xurisdicción competente anulase ou invalidase, habendo resolución firme, algúns ou tódolos seus pactos e polo tanto quedase sin efecto o Convenio Colectivo Estatal pola aplicación do seu artigo 16, o Convenio Colectivo Estatal deixará de rexir no futuro no que respecta ó presente Convenio Colectivo Provincial.

Por outra parte e no suposto de que a xurisdicción 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 reconsiderarse o seu contido íntegro pola Comisión Negociadora.

**Artigo Vixésimo Sexto.** Forma do contrato

A admisión de traballadores na empresa, a partir de a entrada en vigor do presente convenio, realizarase a través do contrato escrito.

Así mesmo, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación destes e o preaviso da súa finalización, referidos aos contratos temporais.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes de comezar a prestación de servizos. No contrato escrito constarán: as condicións que se pacten, o grupo profesional en que queda encadrado o traballador e os demais requisitos formais legalmente esixidos. Unha vez rexistrado o contrato na oficina pública, entregarase copia ao traballador.

O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades reguladas no Estatuto dos Traballadores, disposicións de desenvolvemento e no presente convenio.

As empresas estarán obrigadas a solicitar dos organismos públicos de emprego os traballadores que necesiten, cando así esixa a lexislación vixente, mediante oferta de emprego.

As empresas, previamente ao ingreso, poderán realizar os interesados as probas de selección (teóricas, prácticas, médicas e/ou psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuadas ao grupo profesional e posto de traballo que vaian desempeñar.

**Artigo Vixésimo Séptimo.** Período de proba

Poderá concertarse, por escrito, un período de proba, que en ningún caso poderá exceder de:

- a) Grupo 1 e 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 e 4: Dous meses.
- c) Grupo 5: Un mes.
- d) Grupo 6 e 7: Quince días hábiles.

Os traballadores que nun período de dous anos formalicen varios contratos de traballo, de carácter temporal, calquera que sexa a súa modalidade, para o mesmo grupo profesional e posto de traballo, e para a mesma empresa, ou grupo de empresas estarán exentos do período de proba.

No suposto de contratacións de duración igual ou inferior a tres meses, o período de proba non poderá exceder nunca do 50% da duración pactada.

**Artigo Vixésimo Oitavo.** Modalidades de contratación

As diferentes modalidades de contratación se rexirán, no ámbito de aplicación do presente Convenio, polo disposto no IV Convenio Estatal da Madeira ou texto que o substitúa, así como na normativa laboral vixente.

**Artigo Vixésimo Noveno.** Incapacidade temporal

As empresas complementarán ata o 100% do salario pactado no convenio, as prestacións dos traballadores que se encontraran na situación de incapacidade laboral, derivada de accidente de traballo acaecido dentro da xornada laboral.



Igualmente, complementarase o 85% do salario total recollido na taboa salarial, dende ó día 60 de vixencia da situación de IT derivada de contingencias comuns, ate a súa finalización.

#### **Artigo Trixésimo.** Delegado sindical

1. Nas empresas cuxo cadro de persoal supere os 100 traballadores, e en concepto de mellora do disposto no artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, os sindicatos con presenza nos órganos de representación unitaria, poderán nomear un delegado sindical, cos dereitos e obrigas que se deriven do devandito artigo.

Respectaranse, en todo caso, aquelas condicións máis favorables establecidas con anterioridade á entrada en vigor do presente convenio nos ámbitos inferiores.

A representación do sindicato na empresa exerceraa un delegado, nos termos previstos na Lei Orgánica 11/1985, de Liberdade Sindical. O sindicato que alegue posuír dereito a estar representado mediante titularidade persoal en calquera empresa, deberá acreditarlo ante esta en forma fidedigna, recoñecendo esta, deseguido, ao citado delegado a súa condición de representante dosindicato a todos os efectos.

Os delegados sindicais terán as competencias, garantías e funcións recoñecidasnas leis ou normas que as desenvolvan.

2. O delegado sindical deberá ser o traballador que se designará de acordo cos estatutos do sindicato ou central a quen representa, terán recoñecidas as seguintes funcións:

Recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo e senperturbar a actividade normal da empresa.

Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e dos seus afiliados no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou central sindical e a Dirección da empresa.

Asistir ás reunións do Comité de Empresa do centro de traballo e Comité de seguridade e hixiene no traballo con voz e sen voto.

Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña a disposición do Comité de Empresa representándose as mesmas garantías recoñecidas pola Lei e o presente convenio aos membros do Comité de Empresa, e estando obrigado a gardar sixilo profesional en todas aquelas materias nas que legalmente proceda.

Será informado e oído pola Dirección da empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten, en xeral, os traballadores do seu centro de traballo, e particularmente aos afiliados ao seu sindicato que traballen no devandito centro.

O delegado sindical cinguirá as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lle son propias, axustando, en calquera caso, a súa conduta á normativa legal vixente.

3. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán dereito á utilización dun local axeitado, no que poidan desenvolver as súas actividades, naqueles centros de traballo que se establezan nos convenios de ámbito inferior.

#### Participación nas negociacións dos convenios colectivos:

Aos delegados sindicais que participen nas Comisións Negociadoras de convenios colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo dalgunha empresa, seranlles concedidos permisos retribuídos por estas co fin de facilitarlles o seu labor como negociadores e durante o transcurso da antedita negociación, sempre que a empresa estea afectada directamente polo convenio colectivo de que se trate.

Reunirse, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa, cos traballadores desta afiliados ao seu sindicato.

Inserir comunicados nos taboleiros de anuncios, previstos para tal efecto, que pudiesen interesar aos afiliados ao sindicato e aos traballadores do centro.

Os delegados sindicais, sempre que non formen parte do Comité de Empresa, disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas, en iguais termos e contido que os considerados neste convenio.

**Artigo Trixésimo Primeiro.** *Normas Supletorias.* No non recollido no presente convenio, serán de aplicación as normas xerais legais, e en especial o IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

#### **Disposicións Adicionais**

##### **Disposición Adicional Única**

As partes asinantes deste convenio consideran o Acordo Interprofesional Galego sobre dos procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo como a canle idóneo para a solución dos conflitos colectivos laborais.

### Anexo I.- Táboa Salarial 2012

#### Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo

	Salario base día	Anual
<b>Grupo III</b>		
Encargado Xeral	39,82	16.923,50
<b>Grupo IV</b>		
Encargado	36,98	15.716,50
<b>Grupo V</b>		
Afilador de 1ª Aserrador de 1ª Conductor Delineante de 2ª Oficial administrativo Profesional de oficio de 1ª Profesional de oficio de 2ª Oficial de mantemento	34,13	14.505,25
<b>Grupo VI</b>		
Afilador de 2ª Apilador Aserrador de 2ª Auxiliar administrativo Axudante Axudante de aserrador Canteador Capataz de especialistas Conductor de 2ª Mecánico de 2ª Motoserrista Especialista Vendedor Medidor	31,29	13.298,25
<b>Grupo VII</b>		
Canteador Apilador Aserrador de serra Cablista Ordeanza Mozo Persoal de limpeza	28,45	12.091,25
<b>Apéndice</b>		
Aprendiz Contrato formación Recadeiro	23,99	10.195,75

Táboa sen efectos retroactivos segundo o artigo 12

**Anexo II.- Táboa salarial 2013****Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

	Salario base día	Anual
<b>Grupo III</b>		
Encargado Xeral	40,11	17.046,75
<b>Grupo IV</b>		
Encargado	37,25	15.831,25
<b>Grupo V</b>		
Afilador de 1ª Aserrador de 1ª Conductor Delineante de 2ª Oficial administrativo Profesional de oficio de 1ª Profesional de oficio de 2ª Oficial de mantemento	34,38	14.611,50
<b>Grupo VI</b>		
Afilador de 2ª Apilador Aserrador de 2ª Auxiliar administrativo Axudante Axudante de aserrador Canteador Capataz de especialistas Conductor de 2ª Mecánico de 2ª Motoserrista Especialista Vendedor Medidor	31,52	13.396,00
<b>Grupo VII</b>		
Canteador Apilador Aserrador de serra Cablista Ordeanza Mozo Persoal de limpeza	28,66	12.180,50
<b>Apéndice</b>		
Aprendiz Contrato formación Recadeiro	24,17	10.272,25

Táboa sen efectos retroactivos segundo o artigo 12.

**Anexo III.- Táboa salarial con efectos dende o 01/01/2014****Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

	Salario base día	Anual
<b>Grupo III</b>		
Encargado Xeral	40,40	17.170,00
<b>Grupo IV</b>		
Encargado	37,52	15.946,00
<b>Grupo V</b>		
Afilador de 1ª Aserrador de 1ª Conductor Delineante de 2ª Oficial administrativo Profesional de oficio de 1ª Profesional de oficio de 2ª Oficial de mantemento	34,63	14.717,75
<b>Grupo VI</b>		
Afilador de 2ª Apilador Aserrador de 2ª Auxiliar administrativo Axudante Axudante de aserrador Canteador Capataz de especialistas Conductor de 2ª Mecánico de 2ª Motoserrista Especialista Vendedor Medidor	31,75	13.493,75
<b>Grupo VII</b>		
Canteador Apilador Aserrador de serra Cablista Ordeanza Mozo Persoal de limpeza	28,87	12.269,75
<b>Apéndice</b>		
Aprendiz Contrato formación Recadeiro	24,35	10.348,75