

**Convenio colectivo para a provincia de Ourense de rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira
(Ano 2004)¹**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio colectivo afectaralle a todos/as os/as traballadores/as do sector de rematantes, serradoiros e preparados industriais da madeira e a todas as empresas do mesmo sector que estean establecidas ou que se establezan na provincia de Ourense. Queda excluído do presente convenio o persoal de alta dirección ou alto consello.

Artigo 2º.-Vixencia, prórroga e denuncia.

O presente convenio colectivo será de aplicación a partir do 1 de xaneiro do 2004 ata o 31 de decembro de 2004.

Entenderase prorrogado tacitamente de ano en ano, sempre que non sexa denunciado por algunha das partes polo menos con tres meses de antelación respecto do termo da súa vixencia. A devandita comunicación terá forma escrita e será dirixida á outra parte facendo constar os aspectos do convenio que se pretenden negociar, así como a representación que ten a parte denunciante. Así mesmo, entenderase prorrogado durante o tempo que medie entre a data da súa finalización e a entrada en vigor do novo convenio que o substitúa.

Artigo 3º.-Compensación e absorción.

As melloras do presente convenio poderán ser compensadas e absorbidas ata onde alcance o cómputo anual con aquelas condicións superiores que teñan establecidas as empresas ou as que se establezan por disposición legal, agás que expresamente se pacte o contrario.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

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

Artigo 5º.-Xornada de traballo.

Como consecuencia do convenio xeral da madeira, a xornada anual de traballo efectivo será de 1.768 horas. Para compensar a xornada serán días libres: 30 de abril, 23 de xullo, 13 de agosto, 11 de outubro, 12 de novembro, 7, 24, e 31 de decembro. Se algún dos días sinalados coincidise con festivo local, pasaría ao día anterior ou posterior, agás acordo entre empresa e traballadores para fixar outro distinto. Estes días poderán ser substituídos por outros logo de acordo entre a empresa e o traballador.

Artigo 6º.-Salarios.

Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá as retribucións consignadas na táboa salarial anexa, incrementadas, se é o caso, co prezo da antigüidade que corresponda e demais conceptos retributivos.

O incremento salarial para o ano 2004 será do 3% logo de lle aplicar aos salarios de 2003 o 0,6% por aplicación da cláusula de revisión pactada.

Artigo 7º.-Antigüidade.

Desde o 30 de setembro de 1996 non se veñen aboando por este concepto novos dereitos, que quedarán por tanto suprimidos.

Non obstante, os traballadores que tivesen xerado ou xerasen antes do 30 de setembro de 1996 novos dereitos e contías en concepto de antigüidade, manterán a cantidade consolidada na devandita data. Esta contía quedará reflectida na nómina de cada traballador como complemento persoal, baixo o concepto de antigüidade consolidada non sendo absorbible nin compensable.

¹ Publicado no DOG núm. 119, do 22 de xuño de 2004.

O valor do quinquenio consolidado será de 21,16 euros/mes.

Artigo 8º.-Complemento de asistencia.

Establécese un incremento do 3% respecto dos importes anteriores no complemento de asistencia, logo de revisar os seus importes no 0,6%.

O presente complemento de asistencia perderano aqueles traballadores que tivesen faltas de asistencia sen xustificar durante a xornada de traballo: o 20% do seu importe na primeira ausencia, o 40% na segunda e a totalidade a partir da 3ª. As faltas consideraranse tanto consecutivas como alternas dentro do mesmo mes natural.

Artigo 9º.-Axudas de custo e desprazamentos.

Todos os/as traballadores/as que por necesidades da empresa e por orde dela, teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos que lle impidan realizar as súas comidas ou pernoitas no seu lugar habitual ou domicilio, terán dereito ás seguintes axudas de custo diarias:

Axuda de custo completa con pernoita: 20,75 euros.

Axuda de custo completa sen pernoita: 13,83 euros.

Media axuda de custo: 7,22 euros.

Se por circunstancias excepcionais os gastos orixinados excedesen os importes establecidos para o efecto, o exceso deberá ser pagado pola empresa, logo de autorización do empresario, e posterior xustificación por parte do traballador.

Se a empresa se fixese cargo de todos os gastos, non aboará cantidade ningunha por estes conceptos.

Artigo 10º.-Gratificacións extraordinarias.

Consideraranse gratificacións extraordinarias coa denominación de paga do verán e paga do Nadal, aquelas que deberán ser aboadas respectivamente, antes do 30 de xuño e do 20 de decembro de cada ano natural.

O importe das gratificacións extraordinarias do Nadal e do verán, será o correspondente a 30 días de salario base máis antigüidade. A contía do salario base será a que se especifique para cada categoría na táboa que consta no anexo I do presente convenio, á que haberá que engadir a correspondente á antigüidade.

Para o rateo das devanditas pagas teranse en conta os dous semestres naturais do ano: para a paga do verán, do 1 de xaneiro ao 30 de xuño; e para a paga do Nadal do 1 de xullo ao 31 de decembro. Ao persoal de nova incorporación na empresa faráselle efectiva a parte proporcional das gratificacións extraordinarias conforme os criterios anteriores, no momento de realizar a liquidación dos seus haberes.

Artigo 11º.-Contrato de formación.

O contrato de formación que realicen as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional do presente convenio terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. O devandito traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, xa sexa superior, media, académica ou profesional, relacionada con cada posto de traballo que se vaia desempeñar.

O contido do contrato, igual que as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito e figurará neste de xeito claro, a actividade ou profesión obxecto da formación.

En ningún caso se poderán realizar este tipo de contratos naquelas actividades nas que concorran circunstancias tóxicas, penosas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

A idade do traballador con contrato destas circunstancias non poderá ser inferior aos 16 anos nin superior aos 21 anos.

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

Non se poderán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, e poderán prorrogarse ata tres veces por períodos, como mínimo, de 6 meses.

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 dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, se é o caso, encargado do ensino teórico. O ensino teórico, a ser posible deberá ser previa á formación práctica. O titor deberá velar pola adecuada formación do aprendiz 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 salario que percibirá o traballador con contrato de formación será o 75%, 85% e 95% do salario do axudante ou categoría equivalente do presente convenio, durante o primeiro, segundo e terceiro ano de contrato, respectivamente.

No caso de cesamento na empresa, entregaráselle ao traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquirida, en que constará a duración deste.

Artigo 12º.-Horas extraordinarias.

Conforme ao disposto no Estatuto dos traballadores, as horas extraordinarias aboaranse cunha recarga do 75% sobre o valor da hora ordinaria.

Artigo 13º.-Vacacións.

A duración das vacacións anuais será de 30 días naturais a salario real ou parte proporcional que corresponda no caso de non levar traballando o ano requirido para o pleno disfrute deste dereito.

O total de días anuais de vacacións repartiranse para os efectos do seu disfrute, con carácter xeral, da seguinte forma: 15 días seguidos para gozar no verán e o resto para gozar de acordo entre a empresa e os traballadores, atendendo de forma prioritaria, ás necesidades de produción.

Deberá facerse pública, cun mínimo de 2 meses á data das vacacións.

A retribución que percibirán por vacacións comprenderá a media da totalidade das retribucións salariais percibidas durante o trimestre natural inmediatamente anterior á data de inicio delas, a excepción das horas extraordinarias e das gratificacións extraordinarias.

Os traballadores que cesen durante o transcurso do ano terán dereito a que, na liquidación que se lles practique no momento da baixa na empresa, se lles integre o importe da remuneración correspondente á parte proporcional das vacacións non disfrutadas.

Pola contra, nos cesamentos de carácter voluntario, se o traballador disfrutase de vacacións, a empresa poderá deducir na liquidación que se lle practique, a parte correspondente aos días de exceso xa disfrutados, en función do tempo de prestación de actividade laboral efectiva durante o ano.

Para os efectos do aboamento de vacacións, considerarase como tempo efectivamente traballado, o correspondente á incapacidade temporal, sexa cal sexa a súa causa. Emporiso, dado que o dereito ao disfrute das vacacións caduca co transcurso do ano natural, perderase este se ao seu vencemento o traballador continuase de baixa, aínda que manterá o dereito a percibir a diferenza entre a retribución

de vacacións e a prestación de incapacidade temporal, de ser aquela de superior contía. O mesmo criterio aplicarase para os supostos de cesamentos por finalización de contrato.

Artigo 14º.-Contrato eventual por circunstancias da produción.

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 se concerta cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas, ou exceso de pedidos así o exixise, aínda tratándose da actividade normal da empresa. A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

Artigo 15º.-Período de proba.

Poderase concertar por escrito un período de proba que, en ningún caso, poderá exceder de:

-Técnicos e titulados superiores: 6 meses.

-Técnicos de grao medio ou sen titulación e persoal administrativo cualificado: 2 meses.

-Oficiais de oficio e auxiliares administrativos: 1 mes.

-Resto do persoal: 15 días.

Artigo 16º.-Roupa de traballo.

O persoal afectado polo presente convenio recibirá da empresa as pezas de protección, hixiene e seguridade no traballo, tales como luvas, botas, ou calzado adecuado e traxes de faena ou roupa de traballo, estas últimas cada 6 meses; é obrigatorio o seu uso, cando o traballo o requira. As mencionadas pezas serán, en todo momento, propiedade da empresa e o traballador estará obrigado á súa boa conservación e uso. As empresas poderán facer constar nas devanditas pezas o seu anagrama e a da actividade.

Artigo 17º.-Revisión médica.

As empresas afectadas polo presente convenio solicitarán unha revisión médica anual para todo o cadro do persoal.

O tempo que o traballador empregue para asistir á devandita revisión será aboado pola empresa.

Artigo 18º.-Incapacidade temporal por accidente de traballo.

As empresas afectadas polo presente convenio aboaranlles a aqueles dos seus traballadores que se atopen na situación de incapacidade temporal como consecuencia de accidente de traballo ocorrido no centro de traballo ou in itinere e durante o tempo que dure a incapacidade temporal por esta causa, unha compensación económica consistente na diferenza que exista entre as prestacións que o traballador perciba da Seguridade Social e o salario real que lle corresponda segundo a súa categoría profesional.

Os traballadores percibirán nos tres primeiros días de baixa por enfermidade común o 75% do seu salario, na primeira baixa do ano.

Artigo 19º.-Póliza de seguros.

As empresas estarán obrigadas a concertar con primas íntegras ao seu cargo, no prazo de 3 meses a partir da contratación dun traballador, unha póliza de seguros para a cobertura de riscos de falecemento ou de incapacidade dos traballadores por accidente de traballo, incluído os in itinere que lle garanta ao traballador accidentado ou aos seus habentes-causa, no caso de falecemento producido por causa fortuítá, espontánea, exterior e independente.

As contías das primas serán as seguintes:.

-24.040,48 euros por morte.

-24.040,48 euros por invalidez total.

-25.543,01 euros por invalidez absoluta.

-27.045,54 euros por grande invalidez.

A referida póliza só abranguerá os procesos iniciados a partir da vixencia e validez desta.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causar o traballador na Seguridade Social ou Montepío. Non obstante, a indemnización á que se fai mención neste artigo, considerarase como entregada a conta da indemnización que, se é o caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os tribunais de xustiza, unha vez que exista sentenza definitiva, sobresemento ou renuncia de accións.

Artigo 20º.-Comisión mixta paritaria.

Para a interpretación, vixilancia e cumprimento do presente convenio, constitúese unha comisión mixta paritaria, que estará integrada polas partes asinantes do presente convenio.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Dereito supletorio.

No non previsto no presente convenio colectivo haberá que aterse ao disposto no Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e ao II convenio colectivo estatal da madeira, entre as centrais sindicais UGT, CC.OO. e Confemadera, como dereito de directa aplicación para todas aquelas empresas e traballadores do correspondente ámbito territorial.

Segunda.-Cláusula de submisión ao AGA.

Ante a importancia que poida ter a resolución pacífica dos conflitos laborais, a elaboración dun acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as centrais sindicais UGT e CC.OO., as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formulados.

Terceira.-Denuncia do convenio.

Cando exista denuncia do convenio de conformidade co seu artigo 2º, as partes asinantes comprométese a se reunir no mes de outubro de cada ano natural co fin de evitar a xeración de atrasos nos conceptos salariais.

Cuarta.-Cláusula de revisión.

No caso de que o IPC publicado polo INE, rexistrase o 31 de decembro do ano 2004 un incremento superior ao IPC previsto para este ano, a diferenza que se produza entre o IPC real menos o IPC previsto, aboarse nunha soa paga no mes de febreiro do ano seguinte. En todo caso o exceso de darse, servirá de base para o cálculo do incremento para o seguinte ano.

Quinta.-Partes asinantes.

As partes asinantes do presente convenio son a Asociación Empresarial de Serradoiros de Madeira de Ourense e as centrais sindicais: UGT, CC.OO., e CIG, ambas as partes con capacidade legal suficiente e lexitimidade de conformidade co disposto no Real decreto legislativo que aproba o Estatuto dos traballadores.

ANEXO I

Táboa salarial

Categoría	Soldo base €	Comple. asistencia €	Total mes €	Total ano €
Peón	568,1	23,83	591,93	8.239,36

Axudante	568,1	49,16	617,26	8.543,32
Oficial de 2ª	568,1	60,79	628,89	8.682,88
Conductor	568,1	60,79	628,89	8.682,88
Auxiliar administrativo	568,1	60,79	628,89	8.682,88
Oficial de 1ª	568,1	62,88	630,98	8.707,96
Encargado	568,1	65	633,1	8.733,4