



BOP

LUNS, 21 DE MAIO DE 2018

N.º 114

DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.gal

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 ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LUGO. SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira de Lugo (Código número 27000445011982), asinado o día 17 de abril de 2018, pola representación patronal (Asociación de Empresarios da Primeira Transformación da Madeira de Lugo) e das centrais sindicais U.G.T. (43,75%), CC.OO. (37,50%) e C.I.G. (18,75%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, 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 ACORDO:

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, 4 de maio de 2018.- A xefa territorial, Pilar Fernández López.

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 parqué, así como remate de madeira (tarefas de tala e preparación da madeira antes da transformación no serradoiro), que se rexan 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 estean 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 2015 ata o 31 de decembro do ano 2019, entrando en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con efectos económicos dende o 1º de xaneiro do 2015, 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 constituírse no futuro na provincia de Lugo e queden enmarcadas no ámbito funcional do presente acordo.

Artigo Quinto. Denuncia

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

Artigo Sexto. Comisión paritaria

As partes asinantes acordan crear unha Comisión Mixta Paritaria do Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento, Comisión que estará composta por 5 representantes da

parte empresarial, 2 representantes da central sindical UGT, 2 representantes da central sindical CC.OO. e 1 representante da central sindical CIG.

A comisión mixta paritaria será o órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixiancia do cumprimento do Convenio e, como tal, terá as seguintes funcións:

- a) A vixiancia e seguimento do cumprimento do Convenio.
- b) A interpretación da totalidade dos preceptos do Convenio.
- c) A instancia de algunha das partes, a mediación e/ou conciliación en cantos conflitos de carácter colectivo se susciten na aplicación do Convenio.
- d) Entender, de xeito previo e obrigatorio á vía administrativa e xurisdiccional, sobre o plantexamento de conflitos colectivos que xurdan pola aplicación e interpretación do Convenio.
- e) A intervención, nos termos que se expoñen no presente artigo, nos supostos de inaplicación das condicións de traballo previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.
- f) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente Convenio ou se deriven do estipulado no seu texto.

As consultas ou peticións dirixidas á comisión paritaria se canalizarán ao través de calquera das organizacións integrantes da mesma, debendo poñerse de acordo as partes sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición e levantar acta do acordo ou desacordo no prazo máximo de 30 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que os membros da comisión paritaria acorden por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da comisión paritaria, e de tratarse dun conflito colectivo, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a comisión paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora prantexada e, no caso de non acadarse acordo no seo da comisión paritaria, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

Artigo Séptimo. Compensación e absorción

As condicións que se establecen neste convenio, son compensables e absorbibles en cómputo anual, de conformidade coa lexislación vixente, respectándose as situacións persoais en igual forma, salvo a antigüidade consolidada de conformidade 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 distribuír a xornada establecida nos parágrafos 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 respectará os topos 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 substituíbles por prestación económica, será de 30 días naturais. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, será de 21 días laborais. Principiarán a desfrutarse sempre en días laborais, preferentemente entre o día 20 de xuño e o 30 de setembro.

2º.- O período do seu desfrute 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 planificacións anuais das vacacións, respectándose, en todo caso os seguintes criterios:

- a) O empresario poderá excluír como período vacacional, aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa, 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, sen 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 desfrute das vacacións, sendo a súa decisión irrecurrible. O procedemento será sumario e preferente.

e) O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas nas que lle corresponde desfrutar as vacacións dous meses antes, alomenos, da data de comezo 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 desfrute das vacacións, agás das horas extraordinarias e gratificacións extraordinarias.

No caso de concorrencia de vacacións e incapacidade temporal, se dita incapacidade se producise despois de pactada a data de inicio para o desfrute individual das vacacións e antes de chega-la dita data, o traballador manterá o dereito a desfrutar as vacacións ata o transcurso do ano natural, e acordarase un novo período de desfrute despois de producida a alta da incapacidade temporal. Unha vez iniciado o desfrute do período regulamentario de vacacións, se sobreviñese a situación de incapacidade temporal, a duración desta non se computará como días de vacacións, quedando pendente o tempo que restara ata a finalización do período vacacional.

O parágrafo anterior non será de aplicación nos supostos de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

Artigo Décimo. Permisos retribuídos

Os traballadores terán dereito aos 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.
- Hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: Dous días naturais, ampliables ata catro naturais no caso de necesidade de desprazamento ao efecto.
- 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.
- Realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesión de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que teñan que ter lugar dentro da xornada de traballo: O tempo indispensable.
- Nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, teñan que permanecer hospitalizados a continuación do parto: Dereito do pai ou da nai a ausentarse do traballo durante unha hora.

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.

Prevía a adecuada xustificación, o traballador terá dereito a partires da data de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo ata dez (10) 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.

Aos efectos do desfrute das licencias recollidas no presente artigo, equipararase ás parellas de feito inscritas no rexistro correspondente aos cónxuxes, agás o desfrute da licencia por matrimonio.

Artigo Décimo Primeiro. Horas sindicais

Os delegados de persoal 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 perigosidade, 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 devengaránse por día natural e o resto dos complementos salariais por día de traballo efectivo, segundo os módulos e contías recollidas na táboa 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 de 2015 ao 31 de decembro de 2016 son os que se recollen no Anexo I do presente Convenio.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2017 son os que se recollen no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 1,1% sobre os salarios do ano 2016. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2017.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2018 son os que se recollen no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 1,9% sobre os salarios do ano 2017. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2018.

Para o caso de que a 31 de decembro de 2018 o IPC real estatal resulte superior ao incremento pactado do 1,9%, farase unha revisión dos salarios do ano 2018 no exceso de dito incremento, revisión que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento correspondente ao ano 2019.

Os salarios, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2019 serán o resultado de aplicar sobre os salarios do ano 2018, no seu caso revisados, un incremento do 2%. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2019.

Para o caso de que a 31 de decembro de 2019 o IPC real estatal resulte superior ao incremento pactado do 2%, farase unha revisión dos salarios do ano 2019 no exceso de dito incremento, revisión que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento que se pacte para o ano 2020.

As empresas aboarán aos traballadores os atrasos ou as diferencias salariais ás que haxa lugar como consecuencia da publicación dos Anexos II e III do presente Convenio a partires da publicación de ditos Anexos no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e, como máximo, o 31 de xullo de 2018.

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 aboárseles 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 devengaránse por semestres naturais, e por cada día natural no 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 táboas salariais anexas para cada unha das categorías, mais antigüidade.

Artigo Décimo Sexto. Complemento de antigüidade

A partires 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 indicase 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, condutor, afiador, 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 Sétimo. Horas extras

A realización de horas extraordinarias só será admisible nos seguintes supostos:

- a) Horas extraordinarias necesarias para reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, e no suposto de risco de perdas de materia prima.
- b) Horas extraordinarias necesarias para períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter técnico propias da actividade, sempre e cando non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación de persoal. Neste suposto consideraranse como horas extraordinarias estruturais.

A dirección da empresa informará periodicamente aos representantes dos traballadores sobre as horas extraordinarias realizadas.

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 dereito a axudas de custo percibirá, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, 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: 35,00 euros (TRINTA E CINCO EUROS).

Artigo Decimo Noveno. Xubilación

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 Vixésimo. 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, cuxas 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 servizos, 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, d'acordo coa lexislación 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 sexa por servizos propios ou coa intervención dos servizos 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 lexislación 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; esta 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 descontinuos, 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 así como calquera outro equipo de protección individual que resulte necesario conforme á avaliación de riscos laborais, obriga que, no caso de incumprimento, dará lugar ás sancións previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Do mesmo xeito, os traballadores/as afectados pola aplicación do Convenio virán obrigados ao emprego dos equipos de protección individual proporcionados polas empresas, elo de conformidade co establecido no artigo 29 da Lei 31/1995, obriga que, no caso de incumprimento, suporá a comisión das infraccións previstas na normativa laboral de aplicación.

Artigo Vixésimo Terceiro. Recoñecementos médicos

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

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

Artigo Vixésimo Cuarto. Póliza 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.

A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, e cando teña lugar para cada empresa a primeira renovación da póliza prevista no presente artigo, a contía cuberta pasará a ser de 27.000 euros (VINTESETE MIL EUROS) no caso de falecemento e 30.000 euros (TRINTA MIL EUROS) no caso de invalidez permanente en calquera dos seus tres graos.

Asimesmo estenderase 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 onde aquela alcance.

Artigo Vixésimo Quinto. Vinculación a totalidade

No suposto de que a autoridade laboral ou a xurisdición competente estimase que algunha das condicións pactadas no presente convenio colectivo conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente intereses de terceiros e como queira que este convenio na súa redacción actual constitúe un todo orgánico indivisible, terase por totalmente ineficaz debendo 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 Sétimo. 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 rexerán, 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.

28.1. Contratos eventuais por circunstancias da produción.

1.º A duración máxima dos contratos eventuais por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderá ser de ata doce meses nun período de dezaioito meses.

2.º Os contratos de duración inferior á máxima establecida no parágrafo anterior poderán prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración do total do contrato poida exceder de dita duración máxima.

3.º Os contratos celebrados con anterioridade á publicación do presente Convenio poderán prorrogarse cos límites anteriores e con as condicións do presente artigo.

4.º Á terminación do contrato, se este tivera sido de duración igual ou inferior a catro meses, a empresa verase obrigada a satisfacer ó traballador unha indemnización de quince días de salario por ano de servizo. Se a duración tivera sido superior a catro meses, a empresa verase obrigada a satisfacer ó traballador unha indemnización de 20 días por ano de servizo. Estas indemnizacións surtirán efectos dende o primeiro día.

5.º Os contratos que se celebren baixo esta modalidade contendrán unha referencia expresa ó presente artigo.

Artigo Vixésimo Noveno. Empresas de Traballo Temporal (ETTs)

As empresas afectadas por este Convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo temporal, ou outro tipo de empresas que empreguen a modalidade contractual de posta a disposición, garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden aos seus traballadores en aplicación do presente Convenio. Esta obriga constará expresamente nos correspondentes contratos de traballo.

Artigo Trixésimo. 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 táboa salarial, dende o día 60 de vixencia da situación de IT derivada de continxencias comúns, ate a súa finalización.

Artigo Trixésimo Primeiro. 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 acreditálo ante esta en forma fidedigna, recoñecendo esta, deseguido, ao citado delegado a súa condición de representante do sindicato a todos os efectos.

Os delegados sindicais terán as competencias, garantías e funcións recoñecidas nas 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 sen perturbar 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 sigilo 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 puidesen 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 Segundo. 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 Primeira

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.

Disposición Adicional Segunda

Habida conta da lexislación supletoria establecida no Artigo Trixésimo Segundo do presente Convenio, este rexerase, en materias tales como a clasificación profesional e a igualdade, polas regulacións establecidas ao efecto no IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.

En todo caso, as referencias feitas no texto do presente Convenio aos traballadores entenderanse feitas indistintamente aos traballadores e traballadoras.

Anexo I.– Táboa salarial 2015 e 2016**Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

Grupo III	Salario base día	Anual
Encargado Xeral	40,40	17.170,00

Grupo IV

Encargado	37,52	15.946,00
-----------	-------	-----------

Grupo V

Afilador de 1ª	34,63	14.717,75
Aserrador de 1ª		
Conductor		
Delineante de 2ª		
Oficial administrativo		
Profesional de oficio de 1ª		
Profesional de oficio de 2ª		
Oficial de mantemento		

Grupo VI

Afilador de 2ª	31,75	13.493,75
Apilador		
Aserrador de 2ª		
Auxiliar administrativo		
Axudante		
Axudante de aserrador		
Canteador		
Capataz de especialistas		
Conductor de 2ª		
Mecánico de 2ª		
Motoserrista		
Especialista		
Vendedor		
Medidor		

Grupo VII

Canteador	28,87	12.269,75
Apilador		
Aserrador de serra		
Cablista		
Ordeanza		
Mozo		
Persoal de limpeza		

Apéndice

Aprendiz	24,35	10.348,75
Contrato formación		
Recadeiro		

Anexo II.- Táboa salarial 2017**Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

Efectos dende o 01/01/2017

Grupo III	Salario base día	Anual
Encargado Xeral	40,84	17.357,00
Grupo IV		
Encargado	37,93	16.120,25
Grupo V		
Afiador de 1ª Serrador de 1ª Condutor Delineante de 2ª Oficial administrativo Profesional de oficio de 1ª Profesional de oficio de 2ª Oficial de mantemento	35,01	14.879,25
Grupo VI		
Afiador de 2ª Apilador Serrador de 2ª Auxiliar administrativo Axudante Axudante de serrador Canteador Capataz de especialistas Condutor de 2ª Mecánico de 2ª Motoserrista Especialista Vendedor Medidor	32,10	13.642,50
Grupo VII		
Canteador Apilador Serrador de serra Cablista Ordenanza Mozo Persoal de limpeza	29,19	12.405,75
Apéndice		
Aprendiz Contrato formación Recadeiro	24,62	10.463,50

Anexo III.– Táboa salarial 2018**Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da Madeira da Provincia de Lugo**

Efectos dende o 01/01/2018

Grupo III	Salario base día	Anual
Encargado Xeral	41,62	17.688,50
Grupo IV		
Encargado	38,65	16.426,25
Grupo V		
Afiador de 1ª Serrador de 1ª Condutor Delineante de 2ª Oficial administrativo Profesional de oficio de 1ª Profesional de oficio de 2ª Oficial de mantemento	35,68	15.164,00
Grupo VI		
Afiador de 2ª Apilador Serrador de 2ª Auxiliar administrativo Axudante Axudante de aserrador Canteador Capataz de especialistas Condutor de 2ª Mecánico de 2ª Motoserrista Especialista Vendedor Medidor	32,71	13.901,75
Grupo VII		
Canteador Apilador Serrador de serra Cablista Ordenanza Mozo Persoal de limpeza	29,74	12.639,50
Apéndice		
Aprendiz Contrato formación Recadeiro	25,09	10.663,25