

**RESOLUCIÓN**

TRI/3941/2006, de 23 de octubre, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de los almacenistas de madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2009 (código de convenio núm. 4300495).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los almacenistas de madera, suscrito, por parte del sector, por la Associació Provincial de Magatzemistes de la Fusta de Tarragona y, por parte de los trabajadores, por los sindicatos UGT y CCOO en fecha 13 de julio de 2006 y presentado por las mismas partes el 14 de julio de 2006, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; los artículos 68.5 y 170.1 e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña; la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación,

**RESUELVO:**

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de sector de almacenistas de madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2009 (código de convenio núm. 4300495) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 23 de octubre de 2006

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director de los Servicios Territoriales  
en Tarragona

*Traducción del texto original firmado por las partes*

**CONVENIO**

*colectivo de los almacenistas de madera de Tarragona*

**Artículo 1**

El presente Convenio tiene carácter provincial y es de aplicación a todas las empresas ubicadas en este ámbito, dedicadas a almacenes de madera.

**Artículo 2****Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril del 2006, cualquiera que sea su fecha de publicación en el *Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya*, y es de obligado cumplimiento desde su firma.

**Artículo 3****Duración y prórroga**

La duración de este Convenio será de cuarenta y cinco meses, por lo que finalizará el día 31 de marzo de 2009. Quedará prorrogado tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado reglamentariamente por alguna de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento.

**Artículo 4****Compensación**

Las condiciones pactadas son compensables en cómputo anual con las existentes anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y conducción y la finalidad que respondió a su implantación y tanto si son de igual o diferente naturaleza.

**Artículo 5****Absorción**

Las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc., si se producen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retribuidos o de otra naturaleza, pactados en este Convenio, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones y mejoras aquí pactadas.

**Artículo 6****Garantía personal**

Se respetarán las condiciones personales disfrutadas con anterioridad a la fecha de este Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones y mejoras aquí pactadas.

**Artículo 7****Vinculación a la totalidad**

El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible por lo que las dos partes quedan obligadas a su total aplicación.

**Artículo 8****Comisión Paritaria**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo. Dicha comisión estará formada por un presidente, que lo será del Convenio, y por dos miembros para cada representación, habiéndose de nombrar igualmente dos suplentes por cada parte. Ambas partes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de todas las dudas, discrepancias y conflictos que puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que se pueda emitir dictamen o actuar de la forma reglamentaria prevista. Todo esto sin perjuicio de hacer uso de la vía judicial o administrativa que corresponda.

**TÍTULO PRIMERO****Condiciones económicas****Artículo 9****Retribuciones**

Las retribuciones que se establecen en este Convenio tienen la condición de mínimas y no serán objeto de revisión.

**Artículo 10****Conceptos salariales**

Se establece para cada categoría profesional un salario base mensual del convenio y un plus del convenio mensual según las cuantías que se fijan en la mesa salarial anexa.

Asimismo, se adjunta una tabla con las percepciones salariales anuales para cada categoría profesional teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 11 de este Convenio.

**Artículo 11****Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones de Navidad, julio y beneficios, serán de una mensualidad cada una de ellas a razón del salario base del Convenio, antigüedad y plus convenio. De la misma manera se abonará una paga extraordinaria de quince días para conmemorar la festividad de San José.

Las pagas extraordinarias de beneficios y San José se abonarán a prorrateo en doce meses.

**Artículo 12****Incrementos salariales**

Los salarios se actualizarán cada 1 de enero, aplicando la variación del IPC anual de la provincia de Tarragona, correspondiente al 31 de diciembre anterior, como índice de referencia.

Para el año 2007, se aplicará aquel índice de referencia más un 0'85% y por los siguientes, hasta el 2009, se aplicará aquel índice de referencia más un 0'75%.

**Artículo 13****Remuneración de horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias se pagarán a razón del precio hora ordinaria, obtenido de dividir las percepciones anuales de cada categoría profesional establecidas en la mesa a que hace referencia el artículo 10, por la duración de la jornada anual, incrementado en uno 20%.

**TÍTULO SEGUNDO****Tiempo de trabajo****Artículo 14****Jornada anual**

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.789 horas el año 2006; de 1.787 el 2007; 1.784 el 2008; 1.780 el 2009.

**Artículo 15****Distribución de la jornada**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, excepto pacto contrario.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida al párrafo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando a la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las diferentes cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes se tendrá que fijar y publicar antes del 31 de enero de cada ejercicio.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, ésta se limitará en los límites mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no se podrá exceder de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas;

en cómputo semanal los límites mencionados no se podrán exceder de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior a todos los efectos, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las referencias siguientes: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

#### Artículo 14 *Vacaciones*

Se concederán preferentemente en verano de acuerdo con las necesidades del servicio y serán de treinta días naturales, en los que máximo pueden incluirse cinco días festivos, sean domingos o festivos no recuperables. Las vacaciones se abonarán a razón del salario real que perciban los trabajadores.

En el supuesto que el trabajador antes del inicio de las vacaciones estuviera en situación de baja por enfermedad común con hospitalización o por causa de accidente de trabajo y, por tanto, estuviera algún día de las vacaciones en alguna de éstas dos situaciones, estos días de vacaciones no disfrutadas las realizaría después de obtener el alta en el periodo que determinara la empresa y dentro del año natural.

#### Artículo 15 *Permisos y licencias*

El trabajador, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones siguientes:

a) 15 días naturales por razón de matrimonio del trabajador.

b) 3 días naturales por razón de nacimiento de un hijo y 2 días naturales enfermedad grave o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La licencia mencionada se puede ampliar hasta 3 días más como máximo en el caso de que el trabajador se tenga que desplazar, a razón de 1 día por cada 100 kilómetros de desplazamiento.

c) Para asuntos personales, con el preaviso correspondiente, por 2 medias jornadas que tendrá que recuperar.

d) 1 día laborable por cambio del domicilio habitual.

e) 2 horas retribuidas por la renovación del DNI, pasaporte o permiso de conducir.

Todas estas licencias se tienen que pagar a razón del salario base, plus de convenio y antigüedad si se tercia.

Los permisos para visita médica se tienen que pagar de acuerdo con la base reguladora del mes anterior al de la visita, siempre y cuando de alguna manera se acredite haber efectuado la visita al médico durante estas horas que se tengan que pagar.

El preaviso será siempre obligatorio, excepto en los supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan prever la ausencia, pero se acreditará suficientemente al momento oportuno.

A los efectos legales pertinentes las parejas de hecho legalmente reconocidas se equiparan a los matrimonios convencionales.

Se aplicará el reciente criterio jurisprudencial del Tribunal Supremo cuando el permiso mater-

nal coincida con el periodo de vacaciones.

Así mismo se aplicará aquello que dispone la Ley 12/2001 y que hace referencia a la acumulación del tiempo de lactancia.

### TÍTULO 3 *Contratos especiales*

#### Artículo 16 *Periodo de prueba*

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- Técnicos titulados superiores: 6 meses.
- Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo calificado: 2 meses.
- Personal de oficio y auxiliar administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 20 días.

#### Artículo 17 *Contrato de formación*

El contrato de formación que realicen las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas tendrá que formalizarse por escrito, y figurará, de manera clara, la actividad o profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipos de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipos tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, quedando la duración de estos contratos regulada por aquello dispuesto al artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por cien del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretará en el contrato las horas y días dedicados a la formación. La enseñanza teórica, a ser posible, tendrá que ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

El trabajo efectivo que preste el trabajador a la empresa, tendrá que estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El salario a percibir por el trabajador en formación será el establecido en su convenio correspondiente por esta categoría.

En caso de cese a la empresa, se dará al trabajador un certificado que haga referencia a la formación teórica y práctica adquirida, donde constará la duración de la misma.

Los trabajadores en formación tendrán derecho a un permiso retribuido de tres medias jornadas al año como máximo para preparar las evaluaciones o pruebas escolares y además un permiso retribuido de dos medias jornadas al año como máximo para realizarlas.

#### Artículo 18 *Contratos eventuales por circunstancias de la producción*

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circuns-

tancias de la producción, acumulación de faenas o excesos de pedidos, podrá ser hasta 12 meses trabajados dentro de un periodo de 18 meses.

Los contratos de duración inferior a 6 meses se podrán prorrogar por una sola vez, dentro de este periodo máximo, hasta el límite de 12 meses trabajados dentro de un periodo de 18 meses.

A partir de los 6 meses de duración se podrán prorrogar también por una sola vez hasta llegar al periodo máximo de 12 meses trabajados dentro de un periodo de 18 meses. Si no existiese prórroga en el momento del vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

El sector objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector se enmarquen en el concepto amplio de exigencias circunstanciales del mercado que comportan acumulaciones transitorias de tareas o exceso de pedidos. Estas circunstancias resultan cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía.

Por todo eso, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto al artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores adaptándolo a las condiciones singulares del sector de madera en tanto persistan las circunstancias de ocupación y productividad.

A la finalización del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 16 días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda. A los contratos de duración inferior a un año, esta indemnización será equivalente a la de un día de salario por cada mes cumplido trabajado. Si, excepcionalmente, las empresas hiciesen un contrato por tiempo inferior a seis meses, al finalizar el contrato, el trabajador, percibirá una indemnización equivalente a seis días de salario.

Con independencia de aquello establecido en el párrafo precedente, los contratos de duración inferior a cuatro meses no tendrán derecho a la mencionada indemnización.

#### Artículo 19 *Contratos de relevo*

Se entenderá como tal el contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que pacte con la empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25% y un máximo de uno 85% de éstos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la prestación.

Para poder realizarse este contrato en el caso de trabajadores que no hayan aún llegado a la edad de jubilación, la empresa tendrá que celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de paro o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objeto de sustituir la jornada de trabajo que ha dejado vacante el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato que se llama contrato de relevo se podrá también celebrar para sustituir a los tra-

bajadores que se hayan jubilado parcialmente, después de haber cumplido la edad de jubilación.

La regulación, requisitos y características de estos contratos de relevo se tendrá que acomodar a lo que dispone el artículo 12, apartado 6 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 21

##### *Auxiliar de almacén*

Se mantiene la categoría de auxiliar de almacén, que se aplicará a aquellos trabajadores con menos de un año de antigüedad a la empresa y que no superen los diecinueve años de edad. Los trabajadores de más edad o antigüedad tendrán la categoría de peón de almacén.

### TÍTULO CUARTO

#### *Faltas y sanciones*

#### Artículo 22

##### *Faltas y sanciones*

Se considerará falta laboral, toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán según su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión de leves, graves y muy graves.

#### Artículo 23

##### *Faltas leves*

Se consideran faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, de una a cuatro veces en el periodo de un mes o de treinta días naturales.
2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a pesar de que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o la ausencia en el lugar de trabajo sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de esto es causa cualquier perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente, será considerada como grave o muy grave.
4. Pequeños olvidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas y instalaciones, excepto que esto repercuta en la buena marcha del servicio, que en este caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños en el trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con un notorio escándalo, pueden ser consideradas de graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas de prevención de riesgos, seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, que no comporten riesgos graves para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceros, ya que, de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave.
9. La utilización del teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10. La embriaguez ocasional.

11. Cambiar, mirar o remover los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin autorización de los interesados.

#### Artículo 24

##### *Faltas graves*

Se califican como graves:

1. Alegar falsos motivos para la obtención de licencias o permisos.
2. Estar en las zonas o diferentes lugares de donde se ha de realizar el trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas de puntualidad injustificadas durante un mes o treinta días naturales.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con la debida prontitud las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si hay malicia será considerado como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier medio.
8. La negligencia con el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que implique riesgos de accidente para el trabajador u otros, o bien peligros de avería con las máquinas, herramientas o instalaciones podrá ser considerada muy grave.
10. La imprudencia reiterada en el trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito por parte de la empresa.
12. No advertir o instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga cualquier relación jerárquica del riesgo del trabajo a ejecutar y de la posible manera de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas llevando útiles de ignición, así como por lugares expuestos a riesgos de incendio.
14. La falta de ética profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada con las partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formación, así como facilitar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dones o regalos para dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus superiores o a la dirección de la empresa de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Olvidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de material, máquinas, enseres y instalaciones que utilice el trabajador.

#### Artículo 25

##### *Faltas muy graves*

Serán consideradas faltas muy graves:

1. La desobediencia continuada y constante en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de tres meses, o veinte en un período de seis meses.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto en la empresa como a compañeros de trabajo o a una tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como utilizar herramientas, útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, herramientas útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres y hasta documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquier otros delitos que puedan implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aunque éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el mismo.
8. Violar el secreto de correspondencia o de los documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin expresa autorización.
11. El maltrato de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo, cuando con ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves o un serio peligro para la empresa por negligencia, olvido o imprudencia inexcusables.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.
15. Abandonar el lugar de trabajo con cargo de responsabilidad, o cuando por este motivo cause perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante en las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sanción por escrito.
18. La falta de asistencia en el trabajo no justificada por más de tres días al mes o treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

20. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos sabiendo que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

#### Artículo 26

##### *Graduación de las sanciones*

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida,

Serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación escrita

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días

Despido

Por la aplicación y graduación de las sanciones anteriores se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostentan la condición de representante legal o sindical, les será instruir el expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán escuchados, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste correspondiera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año posterior a la creación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato habrá, con carácter previo dar audiencia a los delegados sindicales si los hubiera.

#### TÍTULO QUINTO

##### *Beneficios sociales*

#### Artículo 27

##### *Ropa de trabajo*

Se facilitará a los trabajadores un mono y una prenda de abrigo para el periodo invernal y un pantalón con peto y tirantes para el verano. Al resto del personal se les dará una prenda de verano y otra de invierno.

#### Artículo 28

##### *Prestación por invalidez o muerte*

Las empresas concertarán un seguro a favor de sus trabajadores por los casos de muerte e incapacidad laboral total, derivados de accidentes de trabajo por la cantidad de 30.000 euros. Esta cantidad se actualizará cada 1 de enero con la misma proporción que el incremento salarial previsto para cada año.

#### Artículo 29

##### *Complementos a las percepciones por enfermedad o incapacidad temporal*

En caso de baja por enfermedad común se percibirá el 100% del salario, siempre que haya hospitalización o mientras ésta dure y hasta

quince días de convalecencia; y si la baja por incapacidad temporal fuera debida a un accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja y hasta 30 días de convalecencia.

#### Artículo 30

##### *Revisión médica*

Anualmente se realizará una revisión médica a todo el personal a cargo de la empresa.

#### Artículo 31

##### *Prevención de riesgos laborales*

Se crea una comisión mixta compuesta por la Asociación de Almacenistas de Madera de Tarragona y los sindicatos Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras, para realizar una función de seguimiento de las condiciones laborales y de prevención de riesgos laborales en el sector.

#### Artículo 32

##### *Arbitraje*

Las partes firmantes del presente Convenio asumen los acuerdos vigentes sobre el Tribunal Laboral de Catalunya, de Conciliación y Arbitraje y la normativa que los desarrolla

#### Artículo 33

##### *Equiparación de derechos*

Cualquier derecho en favor de los cónyuges de los trabajadores derivado del presente Convenio se hará extensivo a las situaciones de convivencia marital -parejas de hecho- recogidas por el ordenamiento jurídico vigente.

#### Artículo 39

##### *Jubilación*

Los trabajadores sujetos al presente Convenio podrán ser jubilados de forma obligatoria por parte de la empresa una vez cumplidos los 65 años de edad, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos exigibles para poder acceder a la prestación por jubilación y la medida sea tomada para conseguir algunos de los siguientes objetivos en política de ocupación.

a) La mejora de la estabilidad en la ocupación.

b) La transformación de contratos temporales en indefinidos.

c) La contratación de nuevos trabajadores.

##### Título sexto

##### Derecho supletorio

#### Artículo 40

##### *Derecho supletorio*

En lo no previsto en el presente Convenio, se adoptará lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### ANEXO I

##### *Convenio colectivo de almacenistas de madera de Tarragona 2006-2009*

##### Tabla salarios 2006 mensual

Incremento 1-04-06 al 31-12-06: 4'55%

SB=salario base mensual; PC=plus convenio mensual; T=total mensual.

	SB	PC	T
Encargado .....	872,53	401,33	1273,86
Oficial 1ª almacén .....	817,08	375,15	1192,23

	SB	PC	T
Chofer 1ª .....	817,08	375,15	1192,23
Oficial 2ª almacén .....	761,72	349,80	1111,52
Chofer 2ª .....	761,72	349,80	1111,52
Peón especializado .....	709,94	322,94	1032,88
Peón especializado .....	591,17	297,78	888,95
Ordenanza .....	501,64	120,46	622,10
Auxiliar almacén .....	501,64	84,62	586,26
Jefe administrativo .....	895,97	448,02	1343,99
Oficial 1ª administrativo .....	861,60	418,35	1279,94
Oficial 2ª administrativo .....	799,90	388,42	1188,33
Oficial 3ª administrativo .....	673,26	328,72	1001,98
Viajante s/incentivos .....	801,32	388,42	1189,75
Viajante a/ incentivos .....	543,62	239,62	783,24
Auxiliar 1ª administrativo .....	543,11	268,78	811,88
Auxiliar 2ª administrativo .....	542,44	152,05	694,48
Aspirante .....	541,67	94,38	636,05

#### ANEXO 2

##### *Convenio colectivo de almacenistas de madera de Tarragona 2006-2009*

##### Tabla salarios 2006 anual

Incremento 1-04-06 al 31-12-06: 4'55%

	SB	PC	T
Encargado .....	13.524,25	6.220,55	19.744,80
Oficial 1ª almacén .....	12.664,73	5.814,77	18.479,49
Chofer 1ª .....	12.664,73	5.814,77	18.479,49
Oficial 2ª almacén .....	11.806,66	5.421,95	17.228,61
Chofer 2ª .....	11.806,66	5.421,95	17.228,61
Peón especializado .....	11.004,01	5.005,64	16.009,65
Peón especializado .....	9.163,10	4.615,58	13.778,68
Ordenanza .....	7.775,44	1.867,17	9.642,61
Auxiliar almacén .....	7.775,44	1.311,65	9.087,09
Jefe administrativo .....	13.887,58	6.944,27	20.831,85
Oficial 1ª administrativo .....	13.354,75	6.484,37	19.839,12
Oficial 2ª administrativo .....	12.398,47	6.020,57	18.419,05
Oficial 3ª administrativo .....	10.435,53	5.095,09	15.530,63
Viajante s/incentivos .....	12.420,51	6.020,57	18.441,09
Viajante a/ incentivos .....	8.426,08	3.714,08	12.140,16
Auxiliar 1ª administrativo .....	8.418,14	4.166,05	12.584,19
Auxiliar 2ª administrativo .....	8.407,77	2.356,73	10.764,50
Aspirante .....	8.395,94	1.462,85	9.858,79

(06.296.194)

#### RESOLUCIÓN

*TRI/3942/2006, de 2 de noviembre, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Agrofruit Export, SA, para los años 2005-2009 (código de convenio núm. 4301602).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Agrofruit Export, SA, para los años 2005-2009, suscrito por las partes negociadoras en fecha 31 de julio de 2006 y presentado por las mismas partes en fecha 4 de octubre de 2006, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y los artículos 68.5 y 170.1 de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña,