

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN do 12 de xullo de 2017, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo, anos 2017, 2018 e 2019.

Visto o texto do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo, anos 2017, 2018 e 2019 (código de convenio 82000215011993), que subscribiron, o 1 de xuño de 2017, a comisión negociadora conformada pola Asociación Gallega de Pizarristas, en representación da parte empresarial, e a Federación de Industria, Construción e Agro (FICA), en representación da parte sindical, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 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 e acordos colectivos de traballo,

A Secretaría Xeral de Emprego

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 12 de xullo de 2017

Covadonga Toca Carús
Secretaria xeral de Emprego



**Convenio colectivo de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo,
anos 2017, 2018 e 2019****CAPÍTULO I
Partes negociadoras****Artigo 1. Partes asinantes**

Son partes asinantes do presente convenio colectivo, dunha parte, como representación sindical, Federación de Industria, Construción e Agro (FICA) e doutra parte, como representación empresarial, a Asociación Gallega de Pizarristas (AGP).

Ambas as representacións, sindical e empresarial, recoñécense mutuamente lexitimación e representatividade para a negociación do presente convenio colectivo, ao abeiro dos artigos 87 e 88 do Estatuto dos traballadores.

**CAPÍTULO II
Disposicións xerais****Artigo 2. Ámbito funcional, persoal e territorial**

O presente convenio regula as relacións laborais de todas as empresas e os seus traballadores/as, cuxo obxecto sexa a extracción e/ou elaboración de lousas nas provincias de Ourense e Lugo, e poderanse incorporar voluntariamente a el as restantes empresas que exerzan a súa actividade en Galicia, e isto con independencia do lugar onde radique o seu domicilio social.

Artigo 3. Ámbito temporal: vixencia e duración

Este convenio entrará en vigor a partir do día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* e producirá efectos económicos, en canto a salarios se refire, desde o día 1 de maio de 2017. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2019.

Artigo 4. Denuncia do convenio

1. De conformidade co artigo 85.3.d) do Estatuto dos traballadores, a denuncia do presente convenio poderá ser efectuada por escrito, por calquera das partes asinantes deste, cunha antelación mínima de 30 días á finalización da súa vixencia, entendéndose, no caso contrario, denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia.



2. Da denuncia efectuada conforme o parágrafo precedente darase traslado a cada unha das partes lexitimadas para negociar.

3. A parte que formule a denuncia deberá achegar unha proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, para os efectos de rexistro, á autoridade laboral.

4. No prazo de 30 días desde que se formule a denuncia ambas as partes comprométese a iniciar a negociación dun novo convenio colectivo. Na devandita primeira reunión, tras constituír a mesa negociadora, as partes formularán as súas propostas de negociación e fixarase o calendario de reunións.

Artigo 5. *Vinculación á totalidade e garantía persoal*

1. O presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, polo que, se por sentenza firme da xurisdición competente se declara nulo en parte substancial algún dos seus artigos, a comisión negociadora, no prazo máximo de tres meses contados desde a firmeza da sentenza, dará solución á cuestión formulada, e negociará e alcanzará un novo acordo sobre o artigo ou materia afectada pola sentenza.

2. Non obstante o anterior, respectaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas a título persoal polas súas empresas ao entrar en vigor o presente convenio, as cales serán absorbidas por este se as súas condicións, consideradas globalmente e en cómputo anual, superan as anteriormente citadas, e manteranse estritamente *ad personam*.

Artigo 6. *Normas supletorias*

Serán normas supletorias as legais de carácter xeral, o Acordo marco do sector da lousa, do 20 de setembro de 2012, publicado no BOE núm. 271, do 10 de novembro de 2012, e os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o tivesen, así como as demais disposicións legais que lle sexan de aplicación.

CAPÍTULO III

Condicións xerais de ingreso e contratación

Artigo 7. *Ingreso ao traballo*

1. A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións xerais vixentes sobre colocación, así como as disposicións especiais segundo o tipo traballo ou circunstancias do/da traballador/a.



2. As empresas están obrigadas a comunicar aos servizos públicos de emprego, no prazo dos dez días seguintes á súa concertación, o contido dos contratos de traballo que celebren ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito, nos termos previstos no Real decreto 1424/2002, do 27 de decembro, polo que se regula o contido dos contratos de traballo e das súas copias básicas aos servizos públicos de emprego, e o uso de medios telemáticos en relación con aqueles.

3. Así mesmo, a empresa deberá enviar ou remitir aos citados servizos a copia básica dos contratos de traballo, previamente entregada á representación dos traballadores, se a houber. En todo caso, entregaráselle unha copia completa do contrato ao traballador/a contratado/a.

4. Prohíbese empregar traballadores/as menores de 18 anos para a execución de traballos prohibidos a menores no Decreto do 26 de xullo de 1957 (BOE do 26 de agosto de 1957).

Artigo 8. *Período de proba*

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder os seis meses para os/as traballadores/as do grupo A), técnicos; tres meses, para os/as traballadores/as dos grupos B) e C), administrativos e auxiliares; dous meses para os/as traballadores/as dos grupos D) e E), operarios.

O/a empresario/a e o/a traballador/a están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba. Todo iso sen prexuízo do período de proba dun ano, establecido para o contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores, regulado no artigo 4 do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.

2. Durante o período de proba, o/a traballador/a terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos e computaranse como tempo de traballo os servizos prestados polo/a traballador/a na empresa.



As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento que afecten o/a traballador/a durante o período de proba interrompen o cómputo deste sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

Artigo 9. *Modalidades de contratación*

O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores, disposicións complementarias, no Acordo marco do sector e no presente convenio colectivo.

Contrato para obra ou servizo determinado. En virtude do establecido no artigo 15.1, alínea a), do Estatuto dos traballadores, poderán celebrarse contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado en todas as categorías ou grupos profesionais para levar a cabo a execución dos labores encomendados a estes, que teñan substantividade propia dentro da actividade normal que desenvolven as empresas.

Considéranse como labores ou tarefas específicas do sector e, polo tanto, con substantividade propia dentro da actividade normal que desenvolven as empresas as estipuladas no artigo 13 do presente convenio.

Estes contratos non poderán ter unha duración superior a tres anos ampliable ata doce meses máis. Transcorridos estes prazos, os traballadores adquirirán a condición de traballadores fixos da empresa.

Contratos por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos. Dado que o sector de lousa exporta o 85 % da súa produción a practicamente todos os países do mundo, o carácter estacional da actividade flutúa ao longo de todo o ano, xa que está en función dos países de destino consumidores deste produto.

Por iso, en virtude do establecido no artigo 15.1, alínea b), do Estatuto dos traballadores, cando as circunstancias do mercado, acumulación das tarefas ou exceso de pedidos así o exixisen, aínda tratándose da actividade normal das empresas, estas poderán asinar contratos de duración determinada. En tales casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de doce meses, dentro dun período de dezaioito meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas.



En caso de que o contrato se tivese concertado por unha duración inferior aos doce meses, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder a devandita duración máxima.

Indemnizacións. Os contratados temporalmente no ámbito do presente convenio serán indemnizados conforme a legalidade vixente en cada momento.

Artigo 10. *Xubilación parcial e contrato de remuda*

1. Cumprimento da idade de xubilación. Páctase expresamente a extinción dos contratos de traballo polo cumprimento por parte dos/as traballadores/as da idade ordinaria de xubilación fixada na normativa da Seguridade Social, dado que esta disposición se vincula á mellora da estabilidade no emprego e demais circunstancias que constan no artigo 12 do presente convenio.

2. As partes asinantes do presente convenio acordan fomentar e propiciar entre as empresas e os/as traballadores/as do sector o contrato de remuda. Para tal fin, e logo de autorización dos organismos competentes na materia, facúltanse as empresas e traballadores para poder establecer, de mutuo acordo, as seguintes particularidades: as horas de traballo correspondentes á xornada residual do traballador obxecto de remuda poderá realizalas mediante un sistema de prestación acumulada ao inicio da xubilación parcial, quedando o/a traballador/a exonerado de acudir novamente á empresa, unha vez realizada a súa prestación laboral equivalente ao cómputo total da súa xornada habitual, ou o sistema de prestación periódica en períodos anuais efectuados nun determinado período ao ano.

Artigo 11. *Cesamentos*

A empresa que extinga o contrato de traballo vixente, calquera que sexa a súa natureza, deberá avisar previamente o/a traballador/a con, polo menos, 15 días de antelación. Polo incumprimento da devandita obriga aboaránselle ao traballador estes días xunto coa súa liquidación.

Igualmente, os/as traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa virán obrigados a poñelo en coñecemento desta por escrito e cumprindo cun prazo de aviso previo de 15 días. Polo incumprimento desta obriga, a empresa poderá descontar da liquidación do/da traballador/a unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso previo.



Artigo 12. *Estabilidade no emprego*

Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, cada empresa, grupos de empresas ou empresas vinculadas, mediante a transformación dos contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos/as traballadores/as ou calquera outra medida que se dirixa a fomentar a calidade no emprego, deberá ter, do total do cadro de persoal, polo menos o 50 % con contratos de duración indefinida. Para definir o total do cadro de persoal as empresas poderán optar entre realizar a media dos últimos tres anos ou ben elixir o cadro de persoal que tivesen ao entrar en vigor o presente convenio. A norma xeral do 50 % de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións: A) Empresas de nova creación, que terán dous anos de carencia ou de adaptación. B) Empresas que durante a vixencia do presente convenio realicen incrementos de cadro de persoal que superen nun 30 % á actual terán tamén unha carencia de dous anos no que a adaptación do incremento de cadro de persoal se refire. C) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas en que se contratan de xeito temporal estudantes e outros colectivos sen solución de continuidade. Este artigo permanecerá en vigor soamente durante a vixencia do presente convenio, é dicir, ata o día 31 de decembro de 2019 ou mentres non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.

**CAPÍTULO LV
Clasificación profesional****Artigo 13. *Sistema de clasificación profesional***

1. A clasificación profesional efectuarase atendendo fundamentalmente aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos traballadores fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, incluíndo en cada grupo diversas categorías profesionais con distintas funcións e especialidades profesionais. Así mesmo e dado que se pretenden substituír os sistemas de clasificación baseados en categoría profesionais, estas tomaranse como unha das referencias de integración nos grupos profesionais.

2. Pacto de polivalencia. De acordo co disposto no artigo 22.4 do ET, por acordo entre o/a traballador/a e o/a empresario/a asignarase ao/á traballador/a un grupo profesional e establecerase como contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo a realización de todas as funcións correspondentes ao grupo profesional asignado ou soamente dalgunha delas. Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións



propias de máis dun grupo, a equiparación realizarase en virtude das funcións que se desempeñen durante maior tempo.

3. A clasificación realizarase en divisións funcionais e grupos profesionais por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os/as traballadores/as.

4. En caso de concorrencia nun posto de traballo de tarefas básicas correspondentes a diferentes grupos profesionais, a clasificación realizarase en función das actividades propias do grupo profesional superior. Este criterio de clasificación non supoñerá que se exclúa nos postos de traballo de cada grupo profesional a realización de tarefas complementarias que sexan básicas para postos clasificados en grupos profesionais inferiores.

5. Considéranse como labores ou tarefas propias do sector e categorías equivalentes, dentro dos grupos establecidos para o efecto, ademais das establecidas nos restantes grupos, os que desempeñen, entre outras, as seguintes funcións:

Labrar ou exfoliar: esta actividade consiste fundamentalmente no exfoliado ou apertura dos bloques de lousa. O/a traballador/a que realiza esta tarefa denomínase labrador/a ou exfoliador/a.

Cortar láminas: esta actividade consiste en cortar mediante tesoiras, máquinas ou cuños as láminas fabricadas polo labrador de acordo coas medidas comerciais. O/a traballador/a que realiza esta tarefa con tesoiras ou cuños denomínase cortador/a.

Embalar: esta actividade consiste fundamentalmente en embalar e clasificar a lousa. O/a traballador/a que realiza esta tarefa denomínase embalador/a.

Descargar carros: esta actividade consiste fundamentalmente en descargar desde as serras de cortado os bloques unha vez serrados. O traballador que realiza esta tarefa denomínase descargador/a de carros.

Rachar: esta actividade consiste fundamentalmente en rachar e adecuar os bloques de lousa antes e despois da cadea de serrado. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase rachador/a.

Serrar: esta actividade consiste fundamentalmente en manexar as serras que posibilitan a transformación dos rachóns en bloques. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase serrador/a.



Manexo de guindastre: esta actividade consiste fundamentalmente no manexo do guindastre para o movemento de material dentro das fábricas. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase operador de guindastre.

Barrenar explosivos: esta actividade consiste fundamentalmente en manexar un barreño co fin de utilizar explosivos, o manexo destes e a súa explosión. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase barrenista e/ou artilleiro/a e deberá ter en poder a correspondente autorización administrativa expedida pola autoridade mineira.

Manexo de carretillas: esta actividade consiste fundamentalmente en conducir carretillas para manexar palés de lousa tanto dentro de naves como fóra nas prazas ou almacéns de stock, como tamén para cargar e descargar camiós. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase carretilleiro/a.

Limpeza: esta actividade consiste fundamentalmente no mantemento e hixiene no referente a limpeza e desinfección de oficinas e locais comúns como cociñas, baños, vestiarios etc., de naves e canteiras de explotación. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase limpador/a.

Transportar: esta actividade consiste fundamentalmente no manexo do transporte mecánico, tanto dentro coma fóra da empresa. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase chofer e deberá estar dotado do correspondente carné.

Manexo de pas: esta actividade consiste fundamentalmente no manexo de pas mecánicas para o movemento de terras, pedras e demais material. O/a traballador/a que realiza esta actividade denomínase operador de pa.

6. De conformidade co artigo 22 do Estatuto dos traballadores, os traballadores que presten os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente acordo clasifícanse en:

A) Técnicos/as: é o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poden adquirir con titulacións superiores e medias, que realiza tarefas de elevada cualificación e complexidade.

B) Empregados/as: é o persoal que polos seus coñecementos e/ou experiencia realiza tarefas administrativas, comerciais, organizativas, de informática e, en xeral, as específicas de postos de oficina, que permitan informar da xestión, da actividade económico-contable,



coordinar labores produtivos ou realizar tarefas auxiliares que comporten atención ás persoas.

C), D) e E) Operarios/as: é o persoal que polos seus coñecementos e experiencia realiza tarefas de reparación, mantemento e innovación na maquinaria, útiles, ferramentas e instalacións utilizadas na extracción e elaboración da lousa; executa operacións relacionadas coa produción, ben directamente, actuando no proceso produtivo, ou en labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares, e pode realizar, pola súa vez, funcións de supervisión ou coordinación.

7. Tendo en conta a anterior clasificación funcional, establécense os seguintes grupos profesionais:

Grupo profesional 1

Os/as traballadores/as pertencentes a este grupo teñen a responsabilidade directa na xestión ou explotación dunha ou varias áreas funcionais da empresa, ou realizan labores técnicos da máis alta complexidade e cualificación. Toman decisións ou participan na súa elaboración, así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade. Están incluídos nel os traballadores con titulación universitaria de grao superior ou medio.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

1. Licenciados/as.
2. Enxeñeiros/as superiores e enxeñeiros/as técnicos.
3. Directores/as de áreas e servizos.
4. Graduados/as sociais.
5. Topógrafos/as.
6. Delineantes.



Tarefas: neste grupo profesional inclúense, a título enunciativo, todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Supervisión e dirección técnica dun proceso ou sección de explotación ou fabricación, ou dun grupo de servizos ou da totalidade destes.
2. Coordinación, supervisión, ordenación e/ou dirección de traballos heteroxéneos ou do conxunto de actividades dentro dunha área, servizo ou departamento.
3. Tarefas de dirección da explotación ou fabricación, da xestión comercial, dos recursos humanos, etc.
4. Funcións de planificación, asesoramento e supervisión dunha área, servizo, departamento ou explotación.
5. Traballos de delineación de maior ou menor complexidade.
6. Traballos de topografía xa sexan relacionados cos plans de labores ou con calquera actividade relativa á empresa.

Grupo profesional 2

Son traballadores/as que realizan traballos de execución autónoma que exixan habitualmente iniciativa e razoamento por parte destes e que comportan, baixo supervisión, a responsabilidade destes.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

1. Técnicos/as administrativos/as.
2. Oficiais administrativos/as de 1ª e de 2ª.
3. Auxiliares administrativos/as.

Tarefas: neste grupo profesional inclúense, a título enunciativo, todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos e propostas de contestación.



2. Tarefas que consisten en establecer, sobre a base de documentos contables, unha parte da contabilidade.

3. Tarefas de tradución, correspondencia, taquimecanografía e atención a comunicacións persoais con suficiente dominio dun idioma estranxeiro e alta confidencialidade.

4. Exercer mando directo á fronte dun conxunto de operarios que reciben a produción, clasifican, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos de que se dispón.

5. Tarefas administrativas desenvolvidas con utilización de aplicacións informáticas.

6. Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobramento e pagamento etc., dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.

7. Tarefas de arquivamento, rexistro, cálculo, facturación ou similares, que requiren algún grao de iniciativa.

8. Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo, ortografía correcta e velocidade adecuada que poden levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato e instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares.

Grupo profesional 3

Son traballadores que realizan traballos de execución autónoma que exixan habitualmente iniciativa e razoamento, xeralmente baixo a supervisión dun técnico ou directamente do empresario.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

1. Encargados/as.
2. Mecánicos/as.
3. Electricistas.
4. Soldadores/as.



5. Fontaneiros/as.

6. Albaneis.

7. Auxiliares de oficios.

Tarefas: neste grupo profesional inclúense, a título enunciativo, todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

1. Control e supervisión da produción, segundo as instrucións recibidas para o efecto.

2. Dirección das actividades do proceso produtivo en materia de persoal.

3. Innovacións e reparacións mecánicas sobre aspectos relacionados co sector.

4. Traballos de instalación, reparación e mantemento eléctrico.

5. Traballos que versen sobre actividades complementarias ou vinculadas ao sector, tales como albanelaría, fontanaría, etc.

Grupos profesionais 4 e 5: comprende as tarefas que se executen cun alto grao de dependencia, claramente establecidas, con instrucións específicas. Poden requirir a posesión dalgunha autorización administrativa, así como, preferentemente, esforzo físico, con escasa formación, coñecementos moi elementais e que, ocasionalmente, poden necesitar dun período de adaptación.

Grupo 4

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

1. Encargados/as.

2. Chofer.

3. Operador/a de pa.

4. Barrenista/artilleiro/a.



Grupo 5

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

1. Encargados/as.
2. Operador/a de guindastre.
3. Serrador/a.
4. Labrador/a.
5. Cortador/a.
6. Embalador/a.
7. Descargador/a de carros.
8. Rachador/a.
9. Operario/a de pa de nave.
10. Carretilleiro/a.
11. Persoal de limpeza.

As súas funcións son as descritas no número 6 deste artigo.

CAPÍTULO V
Condicións económicas

Artigo 14 Salarios

Os salarios pactados para o ano 2017 son os que figuran na primeira columna da táboa salarial do anexo II.

Páctase un incremento salarial, en todos os conceptos salariais do convenio, do 0,50 % para o ano 2018 e do 1 % para o ano 2019. Os salarios pactados para os citados anos son os que figuran na primeira columna das táboas salariais dos anexos III e IV, respectivamente.



Co fin de facilitar a elaboración das nóminas, así como que os/as traballadores/as perciban mensualmente a mesma cantidade económica, con independencia dos días naturais ou laborais do mes de que se trate, establécese o salario base a razón de 30 días/mes e o complemento de asistencia, a razón de 21 días/mes.

Os salarios serán aboados polas empresas aos/as traballadores/as, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte á súa devindicación.

Artigo 15. *Complemento de asistencia e a súa perda*

Devindicarase por día efectivo de traballo e na contía que para cada ano se determina na segunda columna das táboas salariais anexas.

1. Complemento de asistencia. Establécese un complemento de asistencia para os/as traballadores/as dos grupos I ao V con rendemento normal, que se devindicará por día efectivo de traballo nas contías que se establecen na columna segunda do anexo II do convenio.

2. Perda do complemento de asistencia. A primeira xornada non traballada completa supoñerá a perda de dous días de complemento; a segunda falta, catro días de complemento; a terceira falta supoñerá a perda de dez días de complemento e a cuarta falta, o total do complemento mensual.

As faltas non xustificadas computaranse dentro de cada mes natural.

A perda deste complemento é independente das sancións que establezan as disposicións legais sobre a materia.

Artigo 16. *Abolición da antigüidade*

No convenio extraestatutario dos anos 2005-2007 acordouse a abolición definitiva do concepto e tratamento do complemento persoal de antigüidade, tanto nos seus aspectos normativos como retributivos, que ata a data se viñan recollendo e aplicando nos anteriores convenios.

As cantidades que por este concepto viñesen percibindo os/as traballadores/as con anterioridade á súa abolición manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extinguíndose xuntamente coa extinción do contrato do/da traballador/a



afectado coa súa empresa. O devandito complemento retributivo ad personam reflíctese ou reflectirase nos recibos de salarios coa denominación de antigüidade consolidada.

Para compensar a desaparición do complemento de antigüidade incrementáronse as táboas salariais do anexo II do anterior convenio nun 2,5 %, feito este que xa se aplicou ás citadas táboas e, ademais, durante os anos 2006 e 2007 aplicáronse os incrementos salariais previstos no artigo 13. Considerouse que unha parte importante deses incrementos se destinou tamén a compensar a abolición da antigüidade.

Artigo 17. *Gratificacións extraordinarias*

Establécense as seguintes:

a) Paga extraordinaria de Nadal, por unha contía de 30 días, aboarase antes do día 22 de decembro e devindicarase en función do tempo efectivo traballado durante o segundo semestre do ano.

b) Paga extraordinaria de xullo, por unha contía de 30 días, que se aboará dentro da segunda quincena do devandito mes e devindicarase en función do tempo efectivo traballado durante o primeiro semestre do ano.

c) Paga extraordinaria de beneficios, por unha contía de 30 días que se aboará antes do día 22 do mes de marzo e devindicarse en función do tempo efectivo traballado durante o ano natural anterior inmediato ao da súa percepción.

O importe das pagas extraordinarias para o persoal que, en razón da súa permanencia, non teña dereito á totalidade da súa contía será rateado en función do tempo efectivamente traballado, e igual norma rexerá para o persoal que preste os seus servizos en xornada reducida ou a tempo parcial.

As pagas que figuran nas alíneas a), b) e c) entenderanse devindicadas en razón ao salario que figura na primeira columna das táboas salariais anexas en vigor en cada momento máis o complemento ad personam daqueles traballadores que tivesen dereito a el.

Artigo 18. *Indemnización en caso de accidente de traballo ou hospitalización*

Todos os/as traballadores/as afectados polo presente convenio, en caso de accidente laboral e/ou hospitalización, percibirán durante o período de incapacidade temporal ou de ingreso no hospital, con cargo ás empresas, a diferenza entre a cantidade fixada pola



Seguridade Social e o importe do salario que percibían nunha mensuralidade normal, de tal forma que nos devanditos períodos perciban o 90 % da base reguladora ata o máximo de seis mensuralidades, xa sexan ou non consecutivas, durante o período de dous anos. No suposto de baixa por enfermidade e a partir do día 28, a empresa aboará a diferenza entre o percibido polo traballador e o 90 % da base reguladora ata o máximo de seis mensuralidades, xa sexan ou non consecutivas, durante o período de dous anos.

As devanditas melloras de convenio quedan supeditadas á vixencia da relación laboral entre os/as traballadores/as e a empresa.

Artigo 19. *Póliza de seguros do convenio colectivo*

As empresas concertarán no prazo de dous meses, desde a sinatura do presente convenio, ou manterán en vigor debidamente revisadas as correspondentes pólizas para asegurar os riscos de grande invalidez e/ou incapacidade absoluta, incapacidade permanente total e morte de cada un dos seus traballadores/as, no suposto accidente de traballo, entendendo este de acordo coa lexislación laboral, como o acontecido con ocasión ou por consecuencia do traballo que se realiza por conta allea (e incluído o denominado accidente in itinere nas empresas afectadas por este), que permitan a aquelas ou aos seus descendentes e/ou herdeiros causar o dereito ás seguintes indemnizacións:

Accidente laboral:

Grande invalidez e/ou incapacidade absoluta: 46.000 euros.

Incapacidade permanente total: 34.000 euros.

Morte: 43.000 euros.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causar o/a traballador/a na Seguridade Social ou Montepío. Non obstante o anterior, as indemnizacións pagadas con cargo a esta póliza de seguro de accidente non terán a consideración de pagamentos á conta das que poidan fixar no seu día os tribunais ou xulgados por sentenza firme, e que sexan a cargo das empresas.

Artigo 20. *Axudas de custo*

As axudas de custo aboaranse a razón das seguintes cantidades para os anos 2017, 2018 e 2019:

Media axuda de custo: 12,00 euros; axuda de custo completa: 24,00 euros. Pode adoptarse de común acordo entre empresario/a e traballador/a a fórmula de gastos que hai que xustificar.



Artigo 21. *Prima de casado*

A todo/a traballador/a que, tendo como mínimo un ano de antigüidade na empresa, case, aboaráselle unha gratificación ou prima por matrimonio de 100 euros.

**CAPÍTULO VI
Tempo de traballo****Artigo 22. *Xornada de traballo***

1. A xornada ordinaria anual será a máxima legalmente establecida.

2. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, tanto en xornada partida como continuada. A súa distribución será de luns a venres, agás labores de mantemento e traballos en canteira, é dicir, non de produción, e a recuperación de xornadas non traballadas, logo de acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, que se poderán desenvolver de luns a sábado. En todo caso, o número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a dez diarias, debendo mediar entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte o tempo establecido legalmente.

3. Por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. Na falta de pacto, a empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano o 10 por cento da xornada de traballo.

4. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de quince minutos de duración.

No caso dos traballadores menores de dezoito anos, o período de descanso terá unha duración de trinta minutos e deberá establecerse sempre que a xornada diaria continuada exceda as catro horas e media.

5. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo coma ao final da xornada diaria o traballador se encontre no seu posto de traballo.

6. En canto á prolongación da xornada, horas extraordinarias e traballos nocturnos e por quendas, observarase o disposto nos artigos 37, 38 e 39 do Acordo marco.



Artigo 23. Recuperación de horas non traballadas

As horas non traballadas por interrupción da actividade debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos, inclemencias do tempo, falta de subministracións ou calquera outra causa non imputable á empresa, salvo outro acordo entre a empresa e os representantes dos/as traballadores/as, recuperaranse a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, logo de comunicación aos/as traballadores/as afectados e, se é o caso, aos seus representantes legais no centro de traballo.

Artigo 24. Vacacións

O período de vacacións anuais retribuídas, non susceptible de compensación económica, será de trinta días naturais. A retribución das vacacións será a razón de salario base, máis antigüidade, máis o complemento de asistencia correspondente aos días efectivos de traballo do mes ou meses en que se disfruten as ditas vacacións, segundo a xornada de traballo de cada empresa.

O período ou períodos do seu disfrute fixarase de común acordo entre o/a empresario/a e o/a traballador/a.

No primeiro ano de prestación de servizos na empresa só se terá dereito ao disfrute da parte proporcional correspondente ao tempo efectivamente traballado durante o dito ano.

O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese durante o transcurso do ano terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devindicadas e non disfrutadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa. En todo o demais observarase o disposto nos artigos 38, 48.4 e 48.bis do Estatuto dos traballadores.

Artigo 25. Festas locais

Sen prexuízo das competencias dos concellos, serán establecidas de común acordo entre a empresa e os representantes dos/as traballadores/as. En caso de non haber acordo, entenderanse como tales as do lugar onde radique o centro de traballo.

Artigo 26. Permisos

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

1. Quince días naturais en caso de matrimonio.



2. Dous días polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días. Nos supostos de nacemento de fillo ou falecemento de parentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, un dos días de permiso, polo menos, será laborable.

3. Un día por traslado do domicilio habitual.

4. Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

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

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

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

6. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deba realizarse dentro da xornada de traballo.

7. Todo/a traballador/a terá dereito á asistencia médica, polo tempo necesario e retribuído, presentando o oportuno xustificante en que conste a hora da cita, de entrada e saída da consulta e o motivo desta. Igualmente, polo tempo imprescindible para a realización de exames oficiais, sempre que se xustifique.

Artigo 27. Procedemento para a inaplicación das condicións de traballo previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores

De conformidade co artigo 82.3.c) do Estatuto dos traballadores, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e



os representantes dos/as traballadores/as lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1 do Estatuto dos traballadores, poderase proceder, logo de desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do Estatuto dos traballadores, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente convenio colectivo, que afecten as seguintes materias:

a) Xornada de traballo.

b) Horario e distribución do tempo de traballo.

c) Réxime de traballo por quendas.

d) Sistema de remuneración e contía salarial.

e) Sistema de traballo e rendemento.

f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4 do Estatuto dos traballadores, na orde e condicións sinaladas neste.



Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis alá do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita empresa. O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, se é o caso, no Plan de igualdade aplicable na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que dispoñerá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contados desde que a discrepancia lle fose formulada. Cando non se solicitase a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, será preceptiva a utilización do procedemento de arbitraje vinculante, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC.OO., CIG e UGT, o pasado 25 de marzo de 2013, e que foi publicado no DOG por medio da Resolución do 30 de abril de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no *Diario Oficial de Galicia* da modificación do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (DOG do 24 de maio de 2013), ou no V Acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial), publicado no BOE número 46, do 23 de febreiro de 2012, cando a inaplicación das condicións de traballo afecte centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnabile conforme o procedemento e sobre a base dos motivos establecidos no artigo 91 do Estatuto dos traballadores.

O resultado dos procedementos a que se refiren os parágrafos anteriores que finalizase coa inaplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral para os únicos efectos de depósito.

CAPÍTULO VII

Igualdade de oportunidades e non discriminación por razón de xénero

Artigo 28. *Principios de igualdade de trato, de oportunidades e de non discriminación*

As mulleres e os homes son iguais en dignidade, así como en dereitos e deberes. O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discrimi-



nación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

As partes asinantes deste convenio comprométense a garantir a non discriminación por razón de sexo, raza, idade, orixe, nacionalidade, pertenza étnica, orientación sexual, discapacidade ou enfermidade e, pola contra, a velar por que a aplicación das normas laborais non incorra en suposto de infracción ningunha que poida cuestionar o cumprimento estrito dos preceptos constitucionais.

Artigo 29. *Plans de igualdade*

Segundo o establecido na Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, no caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido, que deberá ser, así mesmo, obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.

Artigo 30. *Concepto e contido dos plans de igualdade das empresas*

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade que hai que alcanzar, as estratexias e prácticas que hai que adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán considerar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo.

De conformidade co establecido no artigo 2.1.d) da Directiva 54/2006, do 5 de xullo, e no artigo 7 da Lei orgánica 3/2007, do 21 de marzo, considérase acoso sexual a situación



en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico, de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando crea un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. Acoso por razón de sexo, de conformidade co establecido no artigo 2.1.c) da Directiva 54/2006, do 5 de xullo, e no artigo 7 da Lei orgánica 3/2007, do 21 de marzo, é a situación en que se produce un comportamento, relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Como medidas preventivas de acoso tratarase de sensibilizar o persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, respectarase o principio de non tolerar esas condutas e empregaranse, de seren necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación.

Nos procedementos de actuación en caso de denuncia por este tipo de feitos contaranse coa participación dos representantes dos traballadores e darase audiencia ás persoas afectadas. Os principios que deberán ser observados en todo momento serán a garantía de confidencialidade, protección da intimidade e dignidade das persoas implicadas, a prioridade e estudo urxente destes sucesos e a investigación exhaustiva dos feitos, garantía de actuación adoptando as medidas necesarias, incluídas as de carácter disciplinario, contra a persoa ou persoas cuxas condutas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo resulten probadas, así como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa mediante mala fe.

Calquera procedemento que se estableza será interno e, polo tanto, non exclúe nin condiciona as accións legais que poidan exercer as persoas prexudicadas.

En todo caso, os representantes dos traballadores terán coñecemento do resultado final de todos os expedientes que poidan tramitarse, así como das medidas adoptadas, a excepción feita da identidade e circunstancias persoais da presunta vítima do acoso, se esta o solicita así.

Artigo 31. *Transparencia na implantación do Plan de igualdade*

Garántese o acceso da representación legal dos/as traballadores/as ou, na súa falta, dos/as propios/as traballadores/as, á información sobre o contido dos plans de igualdade e a consecución dos seus obxectivos.



Artigo 31 bis. *Violencia de xénero*

Enténdese por violencia de xénero calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se acontecen no ámbito público como na vida familiar ou persoal.

As traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero terán dereito para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Estes dereitos poderanse exercer segundo os termos que estableza a lexislación vixente.

Do mesmo modo, as traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar ás traballadoras as vacantes existentes no devandito momento ou as que se poidan producir nun futuro. O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban as traballadoras. Rematado este período, as traballadoras poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

**CAPÍTULO VIII
Réxime disciplinario****Artigo 32. *Faltas e sancións***

Con independencia do establecido na lexislación vixente ao respecto, os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.



Artigo 33. *Graduación das faltas*

As faltas cometidas polos traballadores clasificaranse, atendendo á súa importancia e transcendencia, en leves, graves e moi graves.

Artigo 34. *Faltas leves*

Considéranse faltas leves as seguintes:

- a) Dunha a tres faltas de puntualidade, sen motivo xustificado, no período dun mes.
- b) Non notificar con vinte e catro horas de antelación calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas a non ser que se probe a imposibilidade de telo feito.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda por breve período de tempo. Se como consecuencia deste resultase algún prexuízo para a empresa ou fose causa de posible accidente aos seus compañeiros de traballo, a falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
- d) Pequenos descoidos na conservación do material.
- e) Faltas de aseo ou limpeza persoal, sempre que poida afectar a convivencia cos compañeiros de traballo.
- f) A falta de atención e dilixencia debida no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre e cando non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, suposto en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.
- g) Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas, cando se realicen tarefas de atención ou comunicacións persoais.
- h) Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio ou os experimentados na familia que poidan afectar a Seguridade Social e que teñan efectos tributarios ou sobre prestacións familiares.
- i) As discusións sobre asuntos alleos ao traballo durante a xornada laboral. Se tales discusións producisen graves escándalos ou alborotos poderán ser consideradas como faltas graves.



j) Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

k) As faltas de respecto, de escasa consideración aos seus compañeiros e mesmo a persoas que teñan algunha vinculación coa empresa, sempre que iso se produza con ocasión ou motivo do traballo e dentro do centro de traballo.

l) A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos laborais que non entrañen risco grave para o traballador nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.

m) Distraer habitualmente e/ou reiteradamente os seus compañeiros durante o tempo de traballo e prolongar as ausencias breves e xustificadas por tempo superior ao necesario.

n) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos ou electrónicos da empresa, para asuntos particulares, sen a debida autorización, sempre e cando non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, suposto en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.

Artigo 35. *Faltas graves*

Considéranse faltas graves as seguintes:

a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo cometidas no período de trinta días.

b) Falta de dous días ao traballo durante un período de sesenta días, sen causa que o xustifique. Abondará unha soa falta cando tivese que substituír un compañeiro ou cando, como consecuencia desta, se cause prexuízo dalgunha consideración á empresa.

c) Falsear datos referentes á familia que poidan afectar a Seguridade Social e que teñan efectos tributarios ou sobre prestacións familiares.

d) A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria para o traballador ou entrañe risco para a vida ou saúde tanto del coma doutros traballadores.

e) Simular a presenza doutro traballador asinando ou fichando por el.

f) A negligencia, desidia ou imprudencia inexcusable no traballo que afecte a boa marcha deste ou poida ser causa de accidente.



g) A imprudencia no traballo. Se implica risco de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións ou bens da empresa, poderá ser considerada moi grave. En todo caso, considerarase imprudencia no traballo o non uso da roupa e aparellos de seguridade de carácter obrigatorio, que deben estar en perfecto estado de conservación, estar expostos polo empresario ou á disposición dos traballadores.

h) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores que se manifeste en ofensas de tipo verbal ou físico, falta de respecto á intimidade e/ou dignidade da persoa.

i) Non advertir, inmediatamente, os seus xefes, o empresario ou quen o represente, de calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais.

j) A negligencia grave na conservación ou limpeza de ferramentas e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.

k) A diminución non xustificada e voluntaria no rendemento de traballo.

l) Entregarse a xogos ou entretemento de xeito reiterado durante a xornada de traballo e causar con iso un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

m) A reincidencia en calquera falta leve, dentro do mesmo semestre, cando medie sanción por escrito da empresa.

Artigo 36. *Faltas moi graves*

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.

b) Faltar ao traballo tres días consecutivos ou cinco alternos sen causa ou motivo que o xustifique no período de dous meses.

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo coma á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.



d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase sempre que existe falta cando un traballador que estea en situación de baixa por tales motivos realice traballos de calquera índole, mesmo de benevolencia ou amizade. Tamén se comprenderá neste punto toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

e) A embriaguez e o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo, sempre que este supoña algunha alteración das súas facultades físicas ou psíquicas ou supoña perigo grave para a súa saúde ou a dos seus compañeiros.

f) Violar o segredo de correspondencia ou documentos reservados da empresa, así como facilitar información reservada da empresa ou das persoas desta, sen a debida autorización para iso. Realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

g) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos seus superiores, compañeiros subordinados, así como o abuso de autoridade por parte de quen a desempeña. Considerarase abuso de autoridade sempre que un directivo, xefe ou mando intermedio cometa un feito arbitrario con infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e con grave prexuízo para o traballador.

h) Os atentados contra a liberdade sexual dos/as traballadores/as que se produzan prevalecéndose dunha posición de superioridade laboral.

i) A diminución voluntaria e reiterada ou continuada no rendemento normal do traballo.

j) Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparellos, obxectos, documentos, libros ou vehículos da empresa ou do centro de traballo.

k) A desobediencia continuada ou persistente.

l) O abandono do posto ou do traballo sen xustificación, especialmente en postos de mando ou de responsabilidade que formen parte dun proceso produtivo e que poida chegar a ser causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.

m) O incumprimento ou inobservancia das normas de prevención de riscos laborais que entrañen risco ou prexuízo grave para o traballador, os seus compañeiros ou terceiras persoas, ou danos graves á empresa.



n) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dos seis meses seguintes, sempre que fose obxecto de sanción por escrito.

Artigo 37. *Réxime de sancións*

Corresponde á empresa a facultade de impoñer sancións nos termos do estipulado no presente convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito ao traballador, e faranse constar a data e os feitos que a motivaron.

A empresa informará os representantes dos traballadores das sancións que por faltas graves e moi graves se impoñan.

Artigo 38. *Sancións*

As sancións que poderán impoñerse aos que incorran nas faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

1. Amoestación verbal.
2. Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1. Amoestación por escrito.
2. Suspensión de emprego e soldo de un a quince días.

c) Por faltas moi graves:

1. Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
2. Despedimento.

Artigo 39. *Prescripción*

As faltas prescribirán nos seguintes prazos:

1. Faltas leves: dez días.
2. Faltas graves: vinte días.



3. Faltas moi graves: sesenta días.

Os prazos estipulados anteriormente empezarán a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

A sanción imposta prescribirá, en todo caso, aos seis meses contados a partir da firmeza desta.

CAPÍTULO IX Garantías sindicais

Artigo 40. *Delegado/a sindical*

Recoñécese, de acordo co artigo 10 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, a figura do delegado sindical naquelas empresas que teñan un cadro de persoal superior a 250 traballadores/as, sempre que as centrais sindicais a que pertenza acrediten nestas un nivel de afiliación superior ao 15 %.

O delegado sindical, que será elixido na forma que determina a citada lei, deberá ser necesariamente traballador/a en activo da súa respectiva empresa.

Artigo 41. *Funcións do delegado/a sindical*

O delegado sindical, no suposto de que non forme parte do comité de empresa, terá as mesmas garantías que as legalmente establecidas para os membros daquel, así como os seguintes dereitos:

1. Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña á disposición do seu comité, estando obrigado a gardar sxiilo profesional naquelas materias en que legalmente proceda ou se requira xustificadamente.

2. Asistir ás reunións do comité de empresa e dos demais órganos internos en materia de seguridade e hixiene, con voz, pero sen voto.

3. Ser oído previamente pola empresa á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados ao seu sindicato en particular e, especialmente, nos despedimentos e sancións por faltas graves que impoñan a estes últimos.



4. Á utilización dun local adecuado en que poida desenvolver as súas actividades, naqueles centros de traballo con máis de 250 traballadores.

Artigo 42. Comités de empresas e delegados/as de persoal. Competencias

O comité de empresa ou os delegados/as de persoal, se é o caso, terán as seguintes competencias:

1ª. Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico, sobre a situación da produción e as súas vendas, sobre os programas de produción cando os haxa e sobre a probable evolución do emprego na empresa.

2ª. Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, os demais documentos que se dean a coñecer aos socios e nas mesmas condicións que a estes.

3ª. Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturacións do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.

b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Plans de formación profesional da empresa.

d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.

e) Estudo de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

4ª. Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

5ª. Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

6ª. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.



7ª. Coñecer trimestralmente, polo menos, as estatísticas sobre absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais de ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

8ª. Exercer un labor:

a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e ante os organismos ou tribunais competentes.

b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19 do Estatuto dos traballadores.

9ª. Participar, como se determine mediante convenio colectivo, na xestión das obras sociais establecidas pola empresa en beneficio dos traballadores ou os seus familiares.

10ª. Colaborar coa dirección da empresa para alcanzar o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.

11ª. Informar os seus representantes en todos os temas e cuestións sinaladas no ordinal 1º anterior, en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

12ª. Os comités de empresa e os/as delegados/as sindicais teñen o dereito a recibir información, polo menos anualmente, sobre a aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, tal e como establece o artigo 64.3 do ET.

Os informes que deba emitir o comité a teor das súas competencias deberán elaborarse no prazo de 15 días.



Artigo 43. *Garantías dos membros de comités de empresas e dos delegados/as de persoal*

Os membros dos comités de empresa e os/as delegados/as de persoal, como representantes legais dos/as traballadores/as, terán as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no cal serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou os restantes delegados de persoal.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos/as demais traballadores/as, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, salvo no caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, polo tanto, do establecido no artigo 54 do Estatuto dos traballadores. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional, en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á empresa.

e) Dispoñer do crédito de horas mensuais retribuídas cada un dos membros do comité de empresa ou delegados de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa escala que establece o artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 44. *Outros dereitos sindicais*

Os/as traballadores/as con cargo de representación sindical a que se refiren os artigos precedentes poderán acumular o seu crédito persoal de horas retribuídas por períodos trimestrais; ben entendido que, transcorrido cada trimestre, quedará automaticamente cancelado o saldo que puidesen ter a favor.



Excedencia. Poderá solicitar a situación de excedencia aquel/a traballador/a en activo que ocupase cargo sindical de relevancia provincial autonómica ou nacional. Permanecerá en tal situación mentres se encontre no exercicio do devandito cargo, reincorporándose á súa empresa ao concluír este nos termos que, para o efecto, sinala o artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

CAPÍTULO X Seguridade e saúde laboral

Artigo 45. *Seguridade e hixiene*

Todas as empresas afectadas polo convenio cumprirán a normativa legal de seguridade e hixiene contida na Ordenanza xeral de seguridade e hixiene no traballo do 9 de marzo de 1971; na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais; no Real decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á utilización polos traballadores de equipamentos de protección individual; no Real decreto 1389/1997, do 5 de setembro, polo que se aproban as disposicións mínimas destinadas a protexer a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as nas actividades mineiras, en canto sexan de aplicación.

As empresas que teñan xornada partida habilitarán, nos seus centros de traballo, dependencias adecuadas para que os traballadores poidan preparar e consumir o xantar.

Artigo 46. *Revisión médica*

Todos/as os/as traballadores/as, con independencia da súa categoría profesional, serán sometidos a recoñecementos médicos de periodicidade, polo menos, anual, os cales terán carácter obrigatorio; en todo caso, o traballador terá coñecemento do resultado mediante a entrega dun exemplar deste.

As empresas e centrais sindicais asinantes do convenio instarán as autoridades sanitarias da comunidade autónoma para a creación da infraestrutura necesaria para a realización gratuíta de tales recoñecementos que, non obstante, seguirán sendo realizados mentres tanto polas mutuas de accidentes de cada empresa. Todo isto sen menoscabo dos dereitos que, en cada momento, asistan legalmente ao/á traballador/a.

As empresas prestarán especial protección ás traballadoras embarazadas ou en período de lactación natural.



Artigo 47. *Roupa de traballo*

Todas as empresas afectadas por este convenio entregarán aos seus traballadores/as dúas fundas ao ano, como roupa de traballo, unha no mes de xaneiro e outra no mes de xullo. Non obstante o anterior, cando a data de ingreso na empresa non coincida con eses dous meses, entregarase unha ao comezo e outra ao cabo de seis meses se o/a traballador/a continúa prestando os seus servizos na empresa. Así mesmo, entregarán o día 1 de outubro de cada ano un par de botas de seguridade a aqueles traballadores que desempeñen o seu traballo como serradores/as ou ben como rachadores/as de pedra. Tamén entregarán un par de botas de seguridade aos/ás traballadores/as que desempeñen o seu traballo como cortadores/as, embaladores/as e labradores/as. Igualmente, facilitaranse as luvas e mandís necesarios.

As pezas de seguridade e protección serán substituídas polas empresas antes dos prazos sinalados sempre que se entreguen as usadas ou deterioradas e se comprobe que o desgaste ou rotura non é imputable ao/á traballador/a.

**CAPÍTULO XI
Comisión paritaria do convenio****Artigo 48. *Comisión paritaria***

De conformidade co artigo 85.3.e) do Estatuto dos traballadores, as partes asinantes acordan establecer unha comisión paritaria como órgano de interpretación, aplicación e desenvolvemento do presente convenio colectivo e de cantas cuestións se susciten cuxa competencia veña atribuída por lei ou por acordos posteriores que resulten de aplicación.

Artigo 49. *Composición*

A comisión paritaria estará integrada paritariamente por tres membros da AGP e tres da UGT e un asesor por cada parte. Os asesores terán dereito a voz pero non a voto.

Serán vogais suplentes desta comisión paritaria os restantes membros da comisión negociadora.

A asistencia ás reunións da citada comisión será obrigatoria para ambas as dúas partes.

Os membros da comisión paritaria poderán designar de entre eles un que fará as funcións de secretario.



Artigo 50. Procedemento

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgarán tal cualificación calquera das organizacións sindicais e empresariais asinantes do convenio que recibise a solicitude de intervención, e esa cualificación será vinculante e inapelable para as demais partes.

No primeiro suposto, a comisión paritaria deberá resolver no prazo máximo de quince días e, no segundo, no prazo máximo de seis días, en ambos os dous casos naturais seguintes, a partir da data en que a solicitude de intervención fose recibida.

Procederán a convocar a comisión paritaria, indistintamente, calquera das partes que a integran.

Cando calquera das partes da comisión paritaria reciba unha solicitude de intervención transmitiraa ás demais partes desta, por fax ou correo electrónico, de modo que cada unha destas poderá solicitar a información que considere necesaria, outorgando a cada asunto o carácter de ordinario ou extraordinario para os efectos de prazo de resolución deste.

A resolución da comisión paritaria, que será motivada, realizarase en todos os casos sobre a base do formulado pola parte consultante e terase, ademais, en conta a documentación complementaria recibida e as propias valoracións que a comisión paritaria realice. Para os efectos pertinentes, toda esta documentación será arquivada pola comisión paritaria e constituirá parte integrante da propia resolución desta. A comisión paritaria notificará ás partes afectadas por cada consulta a resolución adoptada no mesmo día ou, como moito, ao día seguinte por fax ou correo electrónico.

Os acordos da comisión paritaria de interpretación do convenio terán o mesmo valor que o texto deste, de acordo co disposto no artigo 91, número 4, do Estatuto dos traballadores. En calquera caso, os afectados pola resolución poderán recorrer contra ela ante a xurisdición competente en defensa dos seus intereses.

Artigo 51. Funcións

Son funcións específicas da comisión paritaria, entre outras, as seguintes:

1. As relativas á interpretación e aplicación do presente convenio colectivo.



2. Mediar ou arbitrar no tratamento e solución de cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo poidan xurdir no seu ámbito de aplicación. Tal intervención producirase tendo en conta os procedementos establecidos para o efecto neste convenio.

3. Vixilancia do cumprimento colectivo do pactado.

4. Entender en termos de consulta e/ou mediación, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, sobre a interposición dos conflitos colectivos que xurdan nas empresas afectadas por este convenio colectivo pola aplicación ou interpretación derivadas del.

5. Mediar nos conflitos que puidesen derivar en caso de concorrencia, nalgunha materia, entre os convenios de distinto ámbito.

6. Coñecemento e resolución das discrepancias que poidan xurdir no período de consultas para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

7. O sometemento aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos por acordos interprofesionais.

8. Mediación a petición das partes, en conflitos colectivos non incluídos nos puntos anteriores.

9. Desenvolvemento de funcións de adaptación ou, se é o caso, de modificación do convenio colectivo durante a súa vixencia.

10. Desenvolver cantas iniciativas sexan necesarias conducentes á aplicación do Acordo nacional de formación continua.

11. As discrepancias que poidan xurdir no seo da comisión paritaria en relación con calquera das competencias antes citadas serán sometidas polas partes asinantes ao procedemento de arbitraje vinculante asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC.OO., CIG e UGT, o pasado 25 de marzo de 2013 e que foi publicado no DOG por medio da Resolución do 30 de abril, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no *Diario Oficial de Galicia* da modificación do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (DOG do 24 de maio) e, na falta daquel, expresamente sométense ao procedemento de arbitraje vinculante regulado no V Acordo



sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial), publicado no BOE número 46, do 23 de febreiro de 2012, ou ao que o substitúa.

CAPÍTULO XII

Procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos

Artigo 52

As partes asinantes do presente convenio acordan adherirse ao Acordo autonómico de procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC.OO., CIG e UGT o pasado 25 de marzo de 2013 e que foi publicado no DOG por medio da Resolución do 30 de abril de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no *Diario Oficial de Galicia* da modificación do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (DOG do 24 de maio), e será de aplicación segundo estableza o seu contido normativo e, na falta daquel, ao V Acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial), publicado no BOE número 46, do 23 de febreiro de 2012.

CAPÍTULO XIII

Conciliación da vida laboral e familiar

Artigo 53. *Conciliación da vida laboral e familiar*

As partes asumen o contido da Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras en xeral.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos números 4 e 5 do artigo 37 do ET, corresponderán ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. Non obstante, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o número 5, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do traballador e ás necesidades produtivas e organizativas das empresas. O traballador, salvo forza maior, deberá avisar previamente o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de lactación ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos números 4 e 5 do artigo 37 do ET



serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

Protección por maternidade: no suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese desfrutar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os dous proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que tivese correspondido á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo 48 bis do ET.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, por instancia da nai ou, na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período



superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, á elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos os dous proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou as que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este punto terá unha duración adicional de dúas semanas. En caso de que ambos os dous proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos a que se refire o presente punto poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste punto, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que tivesen podido ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este punto, así como nos previstos no artigo 48.5 e 48 bis do ET.



Excedencia por coidado de familiares: os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente coma preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia considerada neste punto, cuxo período de duración poderá desfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin á que, se é o caso, se viñese desfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido no artigo 46 do ET será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

Permisos retribuídos: nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, para a lactación do menor ata que este faga nove meses, os/as traballadores/as terán dereito a unha hora de ausencia



do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido naquela.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores en caso de que ambos os dous traballen.

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso observárase o previsto no número 6 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o menor faga os 18 anos.



As reducións de xornada consideradas neste punto constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Nulidade do despedimento: será nulo o despedimento que teña por móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, debendo facer a autoridade xudicial tal declaración de oficio.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O dos/as traballadores/as durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas polo embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade a que se refire a letra d) do número 1 do artigo 45 do Estatuto dos traballadores, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo finalice dentro do devandito período.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata a do comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos a que se refiren os números 4, 4 bis e 5 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, ou estean a desfrutar deles, ou solicitasen ou estean a desfrutar a excedencia prevista no número 3 do artigo 46, e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no ET.

c) A dos/as traballadores/as despois de reintegrarse ao traballo ao finalizaren os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non tivesen transcorrido máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas alíneas anteriores será de aplicación salvo que, en ambos os dous casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

A decisión extintiva considerarase procedente sempre que se acredite a concorrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva e se tiveren cumprido os requisitos establecidos no artigo 53.1 do ET. Noutro caso, considerarase improcedente.



Non obstante, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes ao devandito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.

CAPÍTULO XIV Formación

Artigo 54

Os/as traballadores/as afectados por este convenio teñen dereito a unha adecuada formación profesional que se oriente prioritariamente a:

Facilitar a inserción na vida profesional.

Conservar e perfeccionar os coñecementos para facilitar a promoción interna e favorecer a mellora da produtividade na empresa e no conxunto do sector.

Promover a creación de novos empregos e a súa adaptación á innovación tecnolóxica.

Para tal fin, as empresas e centrais sindicais asinantes do convenio propiciarán o establecemento de programas de formación co INEM, recoñecendo axudas mediante concertos con empresas ou institucións especializadas para a consecución dos obxectivos sinalados.

As condicións de asistencia a cursos ou a calquera outra modalidade de formación, cando impliquen perda de horas de traballo, deberán establecerse de común acordo entre a empresa e os representantes dos/as traballadores/as.

As empresas continuarán as tarefas de formación interna do seu persoal, na forma que o veñen facendo ata a data, e procurando facilitar a promoción dos seus traballadores/as.

En todo caso e co fin de promover a igualdade de trato de oportunidades entre mulleres e homes, estipúlase que o persoal que estea a desfrutar de medidas de conciliación poida participar nas actividades que se realicen sen ningún tipo de discriminación.

CAPÍTULO V

Disposición adicional única. *Coefficientes redutores*

As partes asinantes do presente convenio tratarán de definir e clarificar os distintos postos de traballo no sector co fin de solicitar a mellora dos coeficientes redutores actuais, polo menos, nalgunhas das categorías actuais.



CAPÍTULO VI

Disposición derradeira primeira

Cando exista un medio de transporte habitual ao centro de traballo non se poderá impedir a súa utilización en forma discriminatoria a ningún traballador/a.

Disposición derradeira segunda. *Compensación e absorción*

Os/as traballadores/as que, con anterioridade á sinatura do presente convenio, estean a desfrutar de mellores condicións que as aquí pactadas conservaranas na súa totalidade e, en consecuencia, absorberá este, se as súas condicións, consideradas globalmente e en cómputo anual, superan as anteriormente citadas.

Lido o presente convenio, as partes, encontrándoo conforme en todo o seu contido, ratifícanlo en proba de conformidade e asínano en Sobradelo de Valdeorras o 1 de xuño de 2017.

**ANEXO I
Aclaracións e notas**

Aclaracións:

1ª. Os períodos que se recollen nos traballos de labrador/a, cortador/a, embalador/a, descargador/a de carros e rachador/a enténdense de antigüidade no desempeño do oficio.

2ª. As empresas, sen prexuízo da súa capacidade organizativa dos traballos, procurarán formar os/as seus labradores/as de entre aqueles que veñan desempeñando o seu traballo como cortadores/as, caso en que estes se incorporarán a aquel como oficiais de terceira.

Notas:

Os salarios establecidos no grupo 5º para rachador/a, cortador/a, embalador/a e descargador/a de carros aplicaranse a aqueles/as traballadores/as que leven seis meses no desempeño do oficio, ata tal data o seu salario será o establecido para o auxiliar de oficios. Así mesmo, o salario establecido para o labrador aplicaranse a aqueles traballadores que leven máis de dous anos no desempeño do oficio, xa que ata un ano o seu salario será o establecido para un cortador, e de un a dous anos o seu salario será o seguinte: salario base: 33,43 euros, complemento de asistencia: 14,13 e salario/mes: 1.299,63 euros, para o



ano 2017; salario base: 33,59 euros, complemento de asistencia: 14,20 euros e salario/mes: 1.305,90 euros, para o ano 2018, e salario base: 33,93 euros, complemento de asistencia: 14,34 euros e salario/mes: 1.319,04 euros para o ano 2019. O establecido neste punto sobre salarios comporta a aplicación dos respectivos grupos de cotización á Seguridade Social, en función deste.

Os/as traballadores/as menores de 17 anos e os de 17 anos terán, respectivamente, os salarios seguintes: salario base 31,18 e 31,46 euros, complemento de asistencia: 2,69 e 4,1 euros, salario/mes: 991,89 e 1.029,90 euros, para o ano 2017; salario base: 31,34 e 31,62 euros, complemento de asistencia: 2,70 e 4,12 euros, salario/mes: 996,90 e 1.035,12 euros, para o ano 2018, e salario base: 31,65 e 31,94 euros, complemento de asistencia: 2,73 e 4,16 euros, salario/mes: 1.006,83 e 1.045,56 euros, para o ano 2019.

