

**CONVENIO  
COLECTIVO DE  
TRABALLO DO  
SECTOR DAS LOUSAS  
DE OURENSE E LUGO  
2020-2023**

**Edición de setembro de  
2021, contén:**

- **Versión inicial (DOG nº  
179 de 16.09.2021)**

**III. OUTRAS DISPOSICIÓNS****CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**

*RESOLUCIÓN do 24 de agosto de 2021, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do Convenio colectivo de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023.*

Visto o texto do convenio colectivo de traballo do sector das lousas de Ourense e Lugo, anos 2020, 2021, 2022 e 2023, que foi subscrito con data do 17 de xuño de 2021 pola representación da Asociación Galega de Pizarristas e os representantes dos traballadores e traballadoras, pertencentes aos sindicatos UGT, CIG e CC.OO., 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.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

RESOLVE:

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

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

Santiago de Compostela, 24 de agosto de 2021

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora xeral de Relacións Laborais

**Convenio colectivo de traballo do sector lousas, de Ourense e Lugo,  
anos 2020, 2021, 2022 e 2023**

**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 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 na Comunidade Autónoma de Galicia.

### Artigo 3. *Ámbito temporal: vixencia e duración*

Este convenio entrará en vigor a partir do día seguinte da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* e producirá efectos económicos, en canto a salarios se refire, desde o día un de xaneiro de 2020 e a súa duración é ata o día 31 de decembro de 2023.

### 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, cunha anticipación mínima de 30 días da finalización da súa vixencia e, en caso contrario, enténdese 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 xuntar 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. Nesta primeira reunión, após 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 declarar nulo en parte substancial algún dos seus artigos, a Comisión Negociadora, no termo máximo de tres meses contados desde a firmeza da sentenza, dará solución á cuestión suscitada negociando e alcanzando 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 el se as condicións deste, consideradas globalmente e en cómputo anual, superan as anteriormente citadas, manténdolas estritamente *ad personam*.

**Artigo 6. Normas supletorias**

Serán normas supletorias as leis 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 das empresas que o tiveren, ben 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, ben como coas disposicións especiais segundo o tipo traballo ou circunstancias do traballador ou traballadora.

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 súa prórrogas, 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, entregáraselle unha copia completa do contrato ao traballador ou traballadora contratados.

4. Prohíbese empregar traballadores ou traballadoras 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).

#### Artigo 8. *Período de proba*

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

O empresario e empresaria e o traballador e traballadora están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba. Todo isto 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 traballador e a traballadora terán os dereitos e obrigacións correspondentes ao posto de traballo que desempeñen como se fosen do cadro de persoal, excepto 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 traballador e a traballadora na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento que afecten o traballador e a traballadora 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 e elas que teñan substantividade propia dentro da actividade normal que desenvolven as empresas.

Considéranse como labores ou tarefas específicas do sector e, por 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 da 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 isto, en virtude do establecido no artigo 15.1, número b) do Estatuto dos traballadores, cando as circunstancias do mercado, acumulación das tarefas ou exceso de pedidos así o exixan, aínda tratándose da actividade normal das empresas, estas poderán celebrar contratos de duración determinada. En tales casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de doce meses, dentro dun período de dezoito meses, contados a partir do momento en que se produzan as citadas causas.

En caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior aos 12 meses, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder a dita 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 traballadores e as traballadoras da idade ordinaria de xubilación fixada na normativa de 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 traballadores e as traballadoras do sector o contrato de remuda. Para tal fin, e logo de autorización dos organismos competentes na materia, facúltanse as empresas e traballadores para poderen 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, co que o 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 for a súa natureza, deberá de avisar o traballador ou á traballadora con, polo menos, 15 días de anticipación. Polo incumprimento desta obrigaón aboaranse ao traballador estes días, xunto coa súa liquidación.

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

#### Artigo 12. *Estabilidade no emprego*

A 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 traballadores e traballadoras ou calquera outra medida que se dirixa a fomentar a calidade no emprego, deberán ter, do total do cadro de persoal, ao 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 tiñan 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% o 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 se computarán os meses de verán, datas nas cales se contratan de maneira 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 en canto non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.

#### CAPÍTULO IV **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, o 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 categorías profesionais, estas tomaranse como unha das referencias de integración nos grupos profesionais.

2. Pacto de polivalencia. De acordo co disposto no art. 22.4 do ET, por acordo entre o/a traballador/a e o empresario/a asignarase ao 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 só 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 máis 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 suporá 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 nas restantes grupos, os que desempeñen, entre outras, as seguintes funcións:

**Labrar ou exfoliar:** actividade que consiste fundamentalmente na exfoliación ou apertura dos bloques de lousa. O traballador ou a traballadora que realiza esta tarefa denomínase labrador ou labradora ou exfoliador ou exfoliadora.

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

**Embarar:** actividade que consiste fundamentalmente en embarar e clasificar a lousa. O traballador ou traballadora que realiza esta tarefa denomínase embarador ou embaradora.

**Descargar carros:** actividade que consiste fundamentalmente en descargar desde as serras de corte os bloques unha vez serrados. O traballador ou a traballadora que realiza esta tarefa denomínase descargador de carros ou descargadora de carros.

**Rachar:** actividade que consiste fundamentalmente en rachar e adecuar os bloques de lousa antes e despois da cadea de serradura. O traballador ou traballadora que realiza esta actividade se denomina rachador ou rachadora.

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

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

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

**Manexo de carretillas:** actividade que consiste fundamentalmente en manexo de carretillas para o manexo de palés de lousa tanto dentro de naves como fóra nas prazas ou



almacéns de *stock*, como tamén para cargar e descargar camións. O traballador ou traballadora que realiza esta actividade denomínase carretilleiro ou carretilleira.

**Limpeza:** actividade que 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 traballador ou a traballadora que realiza esta actividade denomínase limpador ou limpadora.

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

**Manexo de pas:** actividade que consiste fundamentalmente no manexo de pas mecánicas para o movemento de terras, pedras e demais material. O traballador ou a traballadora que realiza esta actividade denomínase padexeiro.

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 e técnicas:** é o persoal con alto grao de cualificación, experiencia e aptitudes equivalentes ás que se poden adquirir con titulacións superiores e medias e que realizan tarefas de elevada cualificación e complexidade.

b) **Empregados e empregadas:** 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 e operarias:** é o persoal que polos seus coñecementos e experiencia realiza tarefas de reparación, mantemento e innovación na maquinaria, utensilios, ferramentas e instalacións utilizadas na extracción e elaboración da lousa; executan operacións relacionadas coa produción, ben directamente, actuando no proceso produtivo, ou en labores de mantemento, transporte ou outras operacións auxiliares, e poden 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 traballadores e as traballadoras 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, ben 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:

- Licenciados e licenciadas.
- Enxeñeiros e enxeñeiras superiores e enxeñeiros e enxeñeiras técnicos e técnicas.
- Directores e directoras de áreas e servizos.
- Graduados e graduadas sociais.
- Topógrafos e topógrafas.
- Delineantes.

Tarefas: neste grupo profesional inclúense a título enunciativo todas aquelas actividades que, por analoxía, 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 deles.
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 e traballadoras que realizan traballos de execución autónoma que exixen habitualmente iniciativa e razoamento pola súa parte e, comportan, baixo supervisión, a responsabilidade por elas.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- Técnicos e técnicas administrativos.
- Oficiais administrativos e oficiais administrativas de 1ª e de 2ª.
- Auxiliares administrativos e auxiliares administrativas.

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, con base en 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, a clasifican, almacenan e expiden, levando o control dos materiais, ben 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 arquivo, 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 supervisión dun técnico ou directamente do empresario.

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

- Encargados e encargadas.
- Mecánicos e mecánicas.
- Electricistas.
- Soldadores e soldadoras.
- Fontaneiros e fontaneiras.
- Albaneis.
- 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, fontanería 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, ben 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:

- Encargados e encargadas.
- Chofer.
- Padexeiro.
- Barrenista/artilleiro ou artilleira.

Grupo 5:

Comprende a título orientativo as seguintes categorías:

- Encargados e encargadas.
- Operador de guindastre.
- Serrador e serradora.
- Labrador e labradora.
- Cortador e cortadora.
- Embalador e embaladora.
- Descargador e descargadora de carros.
- Rachador e rachadora.



- Padexeiro de nave.
- Carretilleiro e carretilleira.
- 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 2020 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 1,5 %, para o ano 2021, con efectos desde o día un de xullo até o día 31 de decembro de 2021; do 1,75 %, para todo o ano 2022 e do 2 %, para todo o ano 2023. Os salarios pactados para os citados anos son os que figuran na primeira columna das táboas salariais dos anexos III, IV e V, respectivamente.

A fin de facilitar a elaboración das nóminas, ben como que os traballadores e traballadoras 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 traballadores e traballadoras 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 traballadores e traballadoras 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 suporá a perda de dous días de complemento; a segunda falta, catro días de complemento; a terceira falta, suporá 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 establecendo e aplicando nos anteriores convenios.

As cantidades que por este concepto viñesen percibindo os traballadores/as con anterioridade á súa abolición manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo *ad personam*, é dicir, non sufrirá modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, e extinguiranse xuntamente coa extinción do contrato do/da traballador/a afectado coa súa empresa. Este complemento retributivo *ad personam* reflíctese ou refléctase 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 dese mes e se devindicará 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 se devindicará 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 do salario que figura na primeira columna das táboas salariais anexas en vigor en cada momento máis o complemento *ad personam* daqueles traballadores que tiveren dereito a el.

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

Todos os traballadores e traballadoras 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 viñan percibindo nunha mensualidade normal, de tal forma que neses períodos perciban o 90 % da base reguladora ata o máximo de seis mensuralidades, 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, sexan ou non consecutivas, durante o período de dous anos.

Estas melloras de convenio quedan supeditadas á vixencia da relación laboral entre os traballadores e traballadoras 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 e traballadoras, no suposto de accidente de traballo, entendendo este de acordo coa lexislación laboral, como o ocorrido con ocasión ou por consecuencia do traballo que se realiza por conta allea (e incluído o denominado accidente *in itinere* nas empresas afectadas por el); 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 €.
- Incapacidade permanente total: 34.000 €.
- Morte: 43.000 €.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causar o traballador e a traballadora 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 o ano 2021, 2022 e 2023: media axuda de custo: 13,00 €, axuda de custo completa: 25,00 €. Pode adoptarse de común acordo entre empresario e traballador ou traballadora a fórmula de gastos para xustificar.

Artigo 21. *Prima de casado*

A todo traballador e traballadora que, tendo como mínimo un ano de antigüidade na empresa, contraia matrimonio, aboarásele unha gratificación ou prima por matrimonio de 100,00 €.

## 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, excepto labores de mantemento e traballos en canteira, é dicir, non de produción, e a recuperación de xornadas non traballadas, precedendo 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 po-



derá ser superior a dez diarias e entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte debe mediar 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 maneira irregular ao longo do ano o 10 por cento da xornada de traballo.

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

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

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

6. Canto á prolongación da xornada, horas extraordinarias e traballos nocturnos e a 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 provisións ou calquera outra causa non imputable á empresa, salvo outro acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e das traballadoras, recuperaranse a razón de unha hora diaria nos días laborables seguintes, logo de comunicación aos traballadores e ás traballadoras afectados e, se for 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 vacacións, segundo a xornada de traballo de cada empresa.

O período ou períodos de disfrute fixarase de común acordo entre o empresario ou empresaria e o traballador ou traballadora.



No primeiro ano de prestación de servizos na empresa soamente se terá dereito ao desfrute da parte proporcional correspondente ao tempo efectivamente traballado durante ese 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 desfrutadas, 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 traballadores e das traballadoras. En caso de non haber acordo, entenderanse como tales as do lugar onde radique o centro de traballo.

Artigo 26. *Permisos*

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

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) 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, ao menos, será laborable.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) 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 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 a empresa pasar o 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 tiver dereito na empresa.

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

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

g) Todo traballador e traballadora terá dereito á asistencia médica, polo tempo necesario e retribuído, de acordo co desprazamento que se realice, presentando o oportuno xustificante en que conste a hora da cita, de entrada e saída da consulta. Non será retribuído este permiso no caso de que non figuren no parte médico a hora de entrada e saída. 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 traballadores/as lexitimados para negociaren 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 a 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 deduza 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 sinalados nel.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas e soamente 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 alén do momento en que resulte aplicable un novo convenio nesa empresa. O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigacións establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estiveren previstas, se for 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 disporá dun prazo máximo de sete



días para pronunciarse, contado desde que a discrepancia lle fose presentada. Cando non se tiver solicitado a intervención da comisión ou esta non tiver alcanzado un acordo, será preceptiva a utilización do procedemento de arbitraje vinculante, asinado pola Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC.OO., CIG e UGT, no 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), ou no V Acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial), publicado no BOE núm. 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 este en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnabile conforme o procedemento e baseándose nos 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 unicamente para os 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, ben como en dereitos e deberes. O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións 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, polo contrario, velar por que a aplicación das normas laborais non incorra en suposto de infracción que poida pór en cuestión 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 se pretenden alcanzar, as estratexias e prácticas que se adoptarán para a súa consecución, ben como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán establecer, 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 en artigo 2.1.d) da Directiva 54/2006, do 5 de xullo, e 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 se crea un ambiente 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 artigo 7 da Lei orgánica 3/2007, do 21 de marzo, defínese así 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 ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Como medidas preventivas de acoso tentarase sensibilizar o persoal na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, respectarase o principio de non tolerar esas condutas e empregaranse, se foren precisas, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación.





Nos procedementos de actuación en caso de denuncia por este tipo de feitos contárase 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, ben como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa mediando má fe.

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

En todo caso, os representantes dos traballadores e traballadoras terán coñecemento do resultado final de todos os expedientes que poidan tramitarse, ben como das medidas adoptadas, con excepción 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 traballadores e as traballadoras ou, na súa falta, dos propios traballadores e traballadoras, 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 ocorren 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 facer 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 nese 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 obrigaçión de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban as traballadoras. Terminado 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 obrigaçión 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 anticipación calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda por breve período de tempo. Se como consecuencia disto resultar algún prexuízo para a empresa ou for 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 debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que 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 estraños ao traballo durante a xornada laboral. Se tales discusións produciren 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 compañeiros, e mesmo, a persoas que teñan algunha vinculación coa empresa, sempre que isto 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 que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos 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. Bastará unha soa falta cando tivese que remudar un compañeiro ou cando como consecuencia dela 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 como doutros traballadores.

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

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

g) A imprudencia no traballo. Se implicar 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 non usar a roupa e aparellos de seguranza de carácter obrigatorio, os cales deben estar en perfecto estado de conservación, teren estado expostos polo empresario ou ao dispor 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 aos seus xefes, ao empresario ou a 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 entretementos de maneira reiterada durante a xornada de traballo e causando con isto un prexuízo ao desenvolvemento laboral.



m) A reincidencia en calquera falta leve, dentro do mesmo semestre, cando tiver mediado 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 compañeiros de traballo como 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 se ache en situación de baixa por tales motivos realice traballos de calquera índole, mesmo de benevolencia ou amizade. Tamén se comprenderá neste número 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, ben como facilitar información reservada da empresa ou das persoas desta, sen a debida autorización. Realización de actividades que impliquen competencia desleal coa empresa.

g) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos seus superiores, compañeiros e subordinados; ben como o abuso de autoridade por parte de quen a teña. 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 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 desperfectos en calquera material, ferramentas, máquinas, instalacións, edificios, aparellos, utensilios, 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 poida a 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 impor sancións nos termos do estipulado no presente convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito ao traballador, facendo 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 imporse aos que incorran nas faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

– Amoestación verbal.

– Amoestación por escrito.



b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días.
- Despedimento.

#### Artigo 39. *Prescripción*

As faltas prescribirán nos seguintes prazos:

- Faltas leves: dez días.
- Faltas graves: vinte días.
- Faltas moi graves: sesenta días.

Os prazos estipulados anteriormente empezarán a contarse 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 súa firmeza.

### CAPÍTULO IX Garantías sindicais

#### Artigo 40. *Delegado e delegada 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 nelas un nivel de afiliación superior ao 15 %.

O delegado e delegada sindical, que será elixido na forma que prevé a citada lei, será necesariamente traballador ou traballadora en activo da súa respectiva empresa.



**Artigo 41. Funcións do delegado e delegada sindical**

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

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

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

3º. 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.

4º. Á utilización dun local adecuado no cal poida desenvolver as súas actividades, naqueles centros de traballo con máis de 250 traballadores.

**Artigo 42. Comités de empresas e delegados e delegadas de persoal. Competencias**

O comité de empresa ou os delegados e delegadas de persoal, se for o caso, terán as seguintes competencias:

1ª. Recibir información, que lles 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 daquela.





- b) Reducións de xornada, ben 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 *estatus* xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.
- 5ª. Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, ben 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 do 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, ben como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se for o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e ante os organismos ou tribunais competentes.
  - b) De vixilancia e control das condicións de seguranza 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 por convenio colectivo, na xestión das obras sociais establecidas pola empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.
- 10ª. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir 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 número 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 conforme as súas competencias deberán elaborarse no prazo de 15 días.

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

Os membros dos comités de empresa e os delegados e as delegadas de persoal, como representantes legais dos traballadores e traballadoras, 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 demais traballadores e traballadoras, 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, por 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, para o cal poderá publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa.



e) Dispór 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 del 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 poidan ter a favor.

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

### CAPÍTULO X **Seguranza e saúde laboral**

#### Artigo 45. *Seguranza e hixiene*

Todas as empresas afectadas polo convenio cumprirán a normativa legal de seguranza e hixiene contida na Ordenanza xeral de seguranza 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 seguranza 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 seguranza e a saúde dos traballadores e traballadoras 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 os traballadores e traballadoras, con independencia da súa categoría profesional, serán sometidos a recoñecementos médicos de periodicidade, polo menos, anual, que



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 a ser realizados mentres tanto polas mutuas de accidentes de cada empresa. Todo isto sen menoscabo dos dereitos que, en cada momento, asistan legalmente o traballador e a traballadora.

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

Por outra parte, e en relación coa silicose, as partes asinantes do presente convenio comprométese a instar ante as administracións pertinentes da Xunta de Galicia, a creación dun centro de referencia ou organismo similar de ámbito galego, para o diagnóstico, detección, valoración, seguimento e tratamento da silicose, para os traballadores e traballadoras do sector da lousa.

#### Artigo 47. *Roupa de traballo*

Roupa de traballo. Todas as empresas afectadas por este convenio entregarán aos seus traballadores e traballadoras 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 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 seguranza a aqueles traballadores que desempeñen o seu traballo como serradores e serradoras ou ben como rachadores e rachadoras de pedra. Tamén entregarán un par de botas de seguranza aos traballadores e traballadoras que desempeñen o seu traballo como cortadores e cortadoras, embaladores e embaladoras e labradores e labradoras. Igualmente, facilitaranse as luvas e mandís necesarios.

As pezas de roupa de seguranza 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 traballador ou traballadora.



## 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 3 membros da AGP e 3 de UGT e 1 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 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. Outorgará 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 casos naturais seguintes, a partir da data en que a solicitude de intervención foi recibida.

Procederá 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, por fax ou correo electrónico, de modo que cada unha



destas poderá pedir a información que coide necesaria, outorgando a cada asunto o carácter de ordinario ou extraordinario para os efectos de prazo de resolución.

A resolución da comisión paritaria, que será motivada, realizarase en todos os casos baseándose no presentado pola parte consultante, tendo 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. A comisión paritaria notificará ás partes afectadas por cada consulta a resolución adoptada no mesmo día ou, o máis tardar, para o día seguinte, por fax ou correo electrónico.

Os acordos da comisión paritaria de interpretación do convenio terán o mesmo valor que o texto de este, de acordo co disposto no artigo 91 número 4 do Estatuto dos traballadores. En calquera caso, os afectados pola resolución poderán recorrer 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 suscitarse 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 poidan 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 por petición das partes en conflitos colectivos non incluídos nos números anteriores.

9. Desenvolvemento de funcións de adaptación ou, se for 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 de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición non 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, sométense expresamente ao procedemento de arbitraje vinculante regulado no V Acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial), publicado no BOE núm. 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 pola Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC.OO., UGT e UGT no 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 non 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 serán de aplicación segundo estableza o seu contido normativo





e, na falta daquel, ao V Acordo sobre resolución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial), publicado no BOE núm. 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 deste artigo 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 as necesidades produtivas e organizativas das empresas. O traballador, salvo forza maior, deberá avisar o empresario cunha anticipación 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 á escolla 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 for o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte a parte que a nai tería podido 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 solicite 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 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 teña dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondería á madre, 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 seguir 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 cómputo as seis semanas posteriores ao parto de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueles outros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a seguir 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, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. Esta suspensión producirá os seus efectos, á escolla 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 proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase á 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 deles 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 número terá unha duración adicional de dúas semanas. En caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase á opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos a que se refire o presente número 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 no presente número poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que poderían ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este número, ben como nos previstos no artigo 48.5 e 48.bis do ET.

Excedencia por coidado de familiares: os traballadores e traballadoras 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 como preadoptivo, aínda que estes sexan provisorios, contando desde a data de nacemento ou, se for 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 establecida no presente número, 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 xeran 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 der dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se for o caso, se estivese a desfrutar.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido no artigo 46 do ET será computable para 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 este 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 cumpra 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 for o caso, o establecido naquela.

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

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a seguir 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 observarase 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 terán dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración de aquela, 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 o 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 cumpra os 18 anos.

As reducións de xornada establecidas neste número constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xeran 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 a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O dos traballadores e traballadoras 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 dito 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 alínea 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 desfrutando deles, ou solicitasen ou estean desfrutando a excedencia prevista no número 3 do artigo 46 deste, 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/das traballadores/as despois de térense reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen 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 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 cumprisen 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 obrigaación do empresario de aboar os salarios correspondentes ao dito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.

## CAPÍTULO XIV Formación

### Artigo 54

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio, teñen dereito a unha adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a:

- a) Facilitar a inserción na vida profesional.
- b) Conservar e perfeccionar os coñecementos para facilitar a promoción interna e favorecer a mellora da produtividade na empresa e no conxunto do sector.



c) 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 de establecerse de común acordo entre a empresa e os representantes dos/das traballadores/as.

As empresas continuarán as tarefas de formación interna do seu persoal na forma en 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 desfrutando de medidas de conciliación poida participar nas actividades que se realicen sen ningún tipo de discriminación.

## CAPÍTULO V

Disposición adicional única. *Coeficientes redutores*

As partes asinantes do presente convenio tentarán definir e clarificar os distintos postos de traballo no sector, a fin de solicitar a mellora dos coeficientes redutores actuais, ao 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 ou traballadora.

Disposición derradeira segunda. *Compensación e absorción*

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



**Disposición derradeira terceira**

Lido o presente convenio, as partes encóntrano conforme en todo o seu contido e ratificano en proba de conformidade asinándoo en Sobrado de Valdeorras no 17 de xuño de 2021.

**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 seus labradores/as de entre aqueles que veñan desempeñando o seu traballo como cortadores/as e neste caso estes incorporaranse a aquel como oficiais de terceira.

**Notas:**

Os salarios establecidos no grupo 5º para rachador, cortador, embalador e descargador de carros aplicaranse a aqueles traballadores/as que leven seis meses no desempeño do oficio e ata tal data o seu salario será o establecido para o auxiliar de oficios. Así mesmo, o salario establecido para o labrador aplicarase 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 dun a dous anos o seu salario será o seguinte: salario base: 34,44 euros, complemento de asistencia: 14,56 e salario/mes: 1.338,96 euros, desde o día 1 de xullo até o día 31 de decembro de 2021; salario base: 35,04 euros, complemento de asistencia: 14,81 euros e salario/mes: 1.362,21 euros, para o ano 2022 e salario base: 35,74 euros, complemento de asistencia: 15,11 euros e salario/mes: 1.389,51 euros para o ano 2023. O establecido neste número sobre salarios leva consigo a aplicación dos respectivos grupos de cotización á Seguridade Social, en función del.

Os traballadores menores de 17 anos e os de 17 anos terán, respectivamente, os salarios seguintes: salario base 32,12 e 32,42 euros, complemento de asistencia: 2,77 e 4,22 euros, salario/mes: 1.021,77 e 1.061,22 euros, desde o día un de xullo ata o día 31 de decembro de 2021; salario base: 32,68 e 32,99 euros, complemento de asistencia: 2,82 e 4,29 euros, salario/mes: 1.039,62 e 1.079,79 euros, para o ano 2022 e salario base: 33,33 e 33,65 euros, complemento de asistencia: 2,88 e 4,38 euros, salario/mes: 1.060,38 e 1.101,48 euros, para o ano 2023.





Táboa salarial Convenio colectivo da lousa desde o día 1-1-2020 ata o 30 xuño 2021				
G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
– Grupo 1				
1	Licenciados/as	35,34	21,25	1.506,45
1	Enxeñeiros/as superiores	35,34	21,25	1.506,45
2	Enxeñeiros/as técnicos	35,24	20,82	1.494,42
2	Graduados/as sociais	35,24	20,82	1.494,42
2	Topógrafo/a	35,24	20,82	1.494,42
3	Directores/as de área e servizos	35,12	20,16	1.476,96
3	Delineantes	35,04	19,80	1.467,00
4	Práctico/a topógrafo/a	34,61	17,74	1.410,84
4	Axudante/a delineante	34,61	17,74	1.410,84
– Grupo 2				
5	Técnico/a administración	35,04	19,80	1.467,00
5	Oficial administrativo/a de 1ª	34,86	19,15	1.447,95
5	Oficial administrativo/a de 2ª	34,61	17,74	1.410,84
7	Auxiliar administrativo/a	34,41	16,66	1.382,16
– Grupo 3				
3	Encargados/as	34,61	17,74	1.410,84
8	Mecánicos/as	34,41	16,66	1.382,16
8	Electricistas	34,41	16,66	1.382,16
8	Soldadores/as	34,41	16,66	1.382,16
8	Fontaneiros/as	34,41	16,66	1.382,16
8	Albaneis	34,41	16,66	1.382,16
10	Auxiliares de oficio	33,45	11,96	1.254,66
– Grupo 4				
3	Encargados/as	34,61	17,74	1.410,84
8	Chofer	34,41	16,66	1.382,16
8	Padexeiro	34,41	16,66	1.382,16
8	Barrenista/artilleiro/a	34,19	15,61	1.353,51
10	Auxiliares de oficio	33,45	11,96	1.254,66
– Grupo 5				
3	Encargados/as	34,61	17,74	1.410,84
8	Carretilleiro/a	34,19	15,61	1.353,51
8	Operadores/as de guindastre	34,19	15,61	1.353,51





G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
8	Serrador/a	34,19	15,61	1.353,51
8	Labrador/a	34,19	15,61	1.353,51
9	Rachador/a	33,73	13,20	1.289,10
9	Cortador/a	33,73	13,20	1.289,10
9	Embalador/a	33,73	13,20	1.289,10
9	Distribuidor/a de rachón	33,73	13,20	1.289,10
9	Descargador/a de carros	33,73	13,20	1.289,10
10	Persoal de limpeza	33,45	11,96	1.254,66
10	Auxiliar de oficios	33,45	11,96	1.254,66
Táboa salarial Convenio colectivo da lousa desde o 1 de xullo ata o 31-12-2021				
G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
– Grupo 1				
1	Licenciados/as	35,87	21,57	1.529,07
1	Enxeñeiros/as superiores	35,87	21,57	1.529,07
2	Enxeñeiros/as técnicos	35,77	21,13	1.516,83
2	Graduados/as sociais	35,77	21,13	1.516,83
2	Topógrafo/a	35,77	21,13	1.516,83
3	Directores/as de área e servizos	35,65	20,46	1.499,16
3	Delineantes	35,57	20,10	1.489,20
4	Práctico/a topógrafo/a	35,13	18,01	1.432,11
4	Axudante/a delineante	35,13	18,01	1.432,11
– Grupo 2				
5	Técnico/a administración	35,57	20,10	1.489,20
5	Oficial administrativo/a de 1ª	35,38	19,44	1.469,64
5	Oficial administrativo/a de 2ª	35,13	18,01	1.432,11
7	Auxiliar administrativo/a	34,93	16,91	1.403,01
– Grupo 3				
3	Encargados/as	35,13	18,01	1.432,11
8	Mecánicos/as	34,93	16,91	1.403,01
8	Electricistas	34,93	16,91	1.403,01
8	Soldadores/as	34,93	16,91	1.403,01
8	Fontaneiros/as	34,93	16,91	1.403,01
8	Albaneis	34,93	16,91	1.403,01
10	Auxiliares de oficio	33,95	12,14	1.273,44



G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
– Grupo 4				
3	Encargados/as	35,13	18,01	1.432,11
8	Chofer	34,93	16,91	1.403,01
8	Padexeiro	34,93	16,91	1.403,01
8	Barrenista/artilleiro/a	34,70	15,84	1.373,64
10	Auxiliares de oficio	33,95	12,14	1.273,44
– Grupo 5				
3	Encargados/as	35,13	18,01	1.432,11
8	Carretilleiro/a	34,70	15,84	1.373,64
8	Operadores/as de guindastre	34,70	15,84	1.373,64
8	Serrador/a	34,70	15,84	1.373,64
8	Labrador/a	34,70	15,84	1.373,64
9	Rachador/a	34,24	13,40	1.308,60
9	Cortador/a	34,24	13,40	1.308,60
9	Embalador/a	34,24	13,40	1.308,60
9	Distribuidor/a de rachón	34,24	13,40	1.308,60
9	Descargador/a de carros	34,24	13,40	1.308,60
10	Persoal de limpeza	33,95	12,14	1.273,44
10	Auxiliar de oficios	33,95	12,14	1.273,44

Táboa salarial do Convenio colectivo da lousa do ano 2022

G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
– Grupo 1				
1	Licenciados/as	36,50	21,95	1.555,95
1	Enxeñeiros/as superiores	36,50	21,95	1.555,95
2	Enxeñeiros/as técnicos	36,40	21,50	1.543,50
2	Graduados/as sociais	36,40	21,50	1.543,50
2	Topógrafo/a	36,40	21,50	1.543,50
3	Directores/as de área e servizos	36,27	20,82	1.525,32
3	Delineantes	36,19	20,45	1.515,15
4	Práctico/a topógrafo/a	35,74	18,33	1.457,13
4	Axudante/a delineante	35,74	18,33	1.457,13
– Grupo 2				
5	Técnico/a administración	36,19	20,45	1.515,15
5	Oficial administrativo/a de 1ª	36,00	19,78	1.495,38
5	Oficial administrativo/a de 2ª	35,74	18,33	1.457,13
7	Auxiliar administrativo/a	35,54	17,21	1.427,61



G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
– Grupo 3				
3	Encargados/as	35,74	18,33	1.457,13
8	Mecánicos/as	35,54	17,21	1.427,61
8	Electricistas	35,54	17,21	1.427,61
8	Soldadores/as	35,54	17,21	1.427,61
8	Fontaneiros/as	35,54	17,21	1.427,61
8	Albaneis	35,54	17,21	1.427,61
10	Auxiliares de oficio	34,54	12,35	1.295,55
– Grupo 4				
3	Encargados/as	35,74	18,33	1.457,13
8	Chofer	35,54	17,21	1.427,61
8	Padexeiro	35,54	17,21	1.427,61
8	Barrenista/artilleiro/a	35,31	16,12	1.397,82
10	Auxiliares de oficio	34,54	12,35	1.295,55
– Grupo 5				
3	Encargados/as	35,74	18,33	1.457,13
8	Carretilleiro/a	35,31	16,12	1.397,82
8	Operadores/as de guindastre	35,31	16,12	1.397,82
8	Serrador/a	35,31	16,12	1.397,82
8	Labrador/a	35,31	16,12	1.397,82
9	Rachador/a	34,84	13,63	1.331,43
9	Cortador/a	34,84	13,63	1.331,43
9	Embalador/a	34,84	13,63	1.331,43
9	Distribuidor/a de rachón	34,84	13,63	1.331,43
9	Descargador/a de carros	34,84	13,63	1.331,43
10	Persoal de limpeza	34,54	12,35	1.295,55
10	Auxiliar de oficios	34,54	12,35	1.295,55

Táboa salarial do Convenio colectivo da lousa do ano 2023

G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
– Grupo 1				
1	Licenciados/as	37,23	22,39	1.587,09
1	Enxeñeiros/as superiores	37,23	22,39	1.587,09
2	Enxeñeiros/as técnicos	37,13	21,93	1.574,43
2	Graduados/as sociais	37,13	21,93	1.574,43
2	Topógrafo/a	37,13	21,93	1.574,43



G.C.	Grupo profesional	Salario base/día	Compl. Asist d/t	Salario mes
3	Directores/as de área e servizos	37,00	21,24	1.556,04
3	Delineantes	36,91	20,86	1.545,36
4	Práctico/a topógrafo/a	36,45	18,70	1.486,20
4	Axudante/a delineante	36,45	18,70	1.486,20
– Grupo 2				
5	Técnico/a administración	36,91	20,86	1.545,36
5	Oficial administrativo/a de 1ª	36,72	20,18	1.525,38
5	Oficial administrativo/a de 2ª	36,45	18,70	1.486,20
7	Auxiliar administrativo/a	36,25	17,55	1.456,05
– Grupo 3				
3	Encargados/as	36,45	18,70	1.486,20
8	Mecánicos/as	36,25	17,55	1.456,05
8	Electricistas	36,25	17,55	1.456,05
8	Soldadores/as	36,25	17,55	1.456,05
8	Fontaneiros/as	36,25	17,55	1.456,05
8	Albaneis	36,25	17,55	1.456,05
10	Auxiliares de oficio	35,23	12,60	1.321,50
– Grupo 4				
3	Encargados/as	36,45	18,70	1.486,20
8	Chofer	36,25	17,55	1.456,05
8	Padexeiro	36,25	17,55	1.456,05
8	Barrenista/artilleiro/a	36,02	16,44	1.425,84
10	Auxiliares de oficio	35,23	12,60	1.321,50
– Grupo 5				
3	Encargados/as	36,45	18,70	1.486,20
8	Carretilleiro/a	36,02	16,44	1.425,84
8	Operadores/as de guindastre	36,02	16,44	1.425,84
8	Serrador/a	36,02	16,44	1.425,84
8	Labrador/a	36,02	16,44	1.425,84
9	Rachador/a	35,54	13,90	1.358,10
9	Cortador/a	35,54	13,90	1.358,10
9	Embalador/a	35,54	13,90	1.358,10
9	Distribuidor/a de ración	35,54	13,90	1.358,10
9	Descargador/a de carros	35,54	13,90	1.358,10
10	Persoal de limpeza	35,23	12,60	1.321,50
10	Auxiliar de oficios	35,23	12,60	1.321,50

