

## III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

## CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

*RESOLUCIÓN do 6 de agosto de 2024, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do Convenio colectivo de traballo do sector da lousa de Galicia, anos 2024, 2025 e 2026.*

Visto o texto do convenio colectivo de traballo do sector da lousa de Galicia, anos 2024, 2025 e 2026, que se subscribiu con data do 1 de agosto de 2024 entre a representación empresarial da Asociación Gallega de Pizarristas e a representación legal dos traballadores e traballadoras da central sindical UXT, e de conformidade co disposto no artigo 90, puntos 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade.

A Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais

## RESOLVE:

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

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

Santiago de Compostela, 6 de agosto de 2024

Pablo Fernández López  
Secretario xeral de Emprego e Relacións Laborais

**Convenio colectivo de traballo do sector da lousa, de Galicia,  
anos 2024, 2025 e 2026**

**CAPÍTULO I  
Partes negociadoras**

**Artigo 1. Partes asinantes**

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

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



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 da súa sinatura o día 1 de agosto de 2024 e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2026.

#### Artigo 4. *Denuncia do convenio*

1. De conformidade co artigo 85.3.d) do Estatuto dos traballadores, a denuncia do presente convenio poderá ser efectuada por escrito, por calquera das partes asinantes deste, cunha antelación mínima de 30 días da finalización da súa vixencia, entendéndose, en caso contrario, denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia.

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

3. A parte que formule a denuncia deberá anexar 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 se comprometen a iniciar a negociación dun novo convenio colectivo. Na dita primeira reunión tras constituír a mesa negociadora, as partes formularán as súas propostas de negociación e fixarase o calendario de reunións.



**Artigo 5. Vinculación á totalidade e garantía persoal**

1. O presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, polo que se, por sentenza firme da xurisdición competente, se declara nulo en parte substancial algún dos seus artigos, a comisión negociadora, no termo máximo de tres meses contados desde a firmeza da sentenza, dará solución á cuestión exposta, 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 este se as súas condicións, consideradas globalmente e en cómputo anual, superan as anteriormente citadas, manténdose estritamente *ad personam*.

**Artigo 6. Normas supletorias**

Serán normas supletorias as legais de carácter xeral, o Acordo marco do sector lousa, de data do 11 de marzo de 2022, publicado en BOE número 128, de data do 30 de maio de 2022, e os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o tivesen; así como as demais disposicións legais que lle sexan de aplicación.

**CAPÍTULO III****Condiciones xerais de ingreso e contratación****Artigo 7. Ingreso ao traballo**

1. A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións xerais vixentes sobre colocación, así como as disposicións especiais segundo o tipo de 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 subscriban ou as súas 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, entregaráselle unha copia completa do contrato ao traballador ou traballadora contratado ou contratada.

4. Prohíbese empregar a 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 de 1957).

#### Artigo 8. *Período de proba*

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba que en ningún caso poderá exceder os seis meses para os traballadores e traballadoras do grupo A), técnicos; os 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 iso, sen prexuízo do período de proba dun ano, establecido para o contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores, regulado no artigo 4 do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.

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

A resolución a instancia empresarial será nula no caso das traballadoras por razón de embarazo, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire o artigo 48.4, ou maternidade, salvo que concorran motivos non relacionados co embarazo ou maternidade.

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

As situacións de incapacidade temporal, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación, violencia de xénero, que afecten a persoa traballadora durante o período de proba, interrompen o seu cómputo sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



**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 de duración determinada. En virtude do establecido no artigo 15.1 do Estatuto dos traballadores, poderán subscribirse contratos de duración determinada en todas as categorías ou grupos profesionais para levar a cabo a execución dos labores encomendados a estes, que teñan sustantividade propia dentro da actividade normal que desenvolven as empresas.

Considéranse como labores ou tarefas específicas do sector e, por tanto, con sustantividade propia dentro da actividade normal que desenvolven as empresas, os estipulados no artigo 13 do presente convenio.

Estes contratos non poderán ter unha duración superior a un ano.

As persoas contratadas incumprindo o establecido no artigo 15 do ET adquirirán a condición de fixas.

Contratos por circunstancias da produción. Dado que o sector da lousa exporta o 95 % da súa produción a practicamente todos os países do mundo, o carácter estacional da actividade fluctúa ao longo de todo o ano, xa que está en función dos países de destino consumidores deste produto.

Por iso, en virtude do establecido no artigo 15.2 do Estatuto dos traballadores, cando as circunstancias do mercado, acumulación das tarefas ou exceso de pedidos así o exixisen, aínda tratándose da actividade normal das empresas, estas poderán celebrar contratos de duración determinada.

Páctase expresamente que estes contratos, cando sexan por causas da produción que supoñan un incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións que, aínda tratándose da actividade normal da empresa, xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable e dispoñible, sempre que non respondan os supostos incluídos no artigo 16.1 do ET, poderán ter unha duración máxima dun ano. No 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 devandita duración máxima.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



Igualmente, as empresas poderán formalizar contratos por circunstancias da produción para atender situacións ocasionais previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada. As empresas só poderán utilizar este contrato un máximo de noventa días no ano natural, independentemente das persoas traballadoras que sexan necesarias para atender en cada un dos devanditos días as situacións concretas, que deberán estar debidamente identificadas no contrato. Estes noventa días non poderán ser utilizados de maneira continuada. As empresas, no último trimestre de cada ano, deberán trasladar á representación legal das persoas traballadoras unha previsión anual de uso destes contratos.

Tamén poderán subscribir contratos de duración determinada para a substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo nos termos establecidos legalmente.

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 poder establecer, de mutuo acordo, as seguintes particularidades: as horas de traballo correspondentes á xornada residual do traballador obxecto de remuda poderán realizalas mediante un sistema de prestación acumulada ao comezo da xubilación parcial, quedando o/a traballador/a exonerado/a de acudir novamente á empresa, unha vez realizada a súa prestación laboral equivalente ao cómputo total da súa xornada habitual, ou o sistema de prestación periódica en períodos anuais, efectuados nun determinado período ao ano.

#### Artigo 11. *Cesamentos*

A empresa que extinga o contrato de traballo vixente, calquera que sexa a súa natureza, deberá avisar previamente o traballador ou a traballadora con, polo menos, 15 días de an-

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



telación. Polo incumprimento da devandita obrigación 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 poñelo en coñecemento desta por escrito e cumprindo cun prazo de aviso previo de 15 días. Polo incumprimento desta obrigación, 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*

Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, cada empresa, grupos de empresas ou empresas vinculadas, mediante a transformación dos contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos traballadores e traballadoras ou calquera outra medida que se dirixan a fomentar a calidade no emprego, deberán ter do total do cadro de persoal, polo menos o 50 % con contratos de duración indefinida. Para definir o total do cadro de persoal, as empresas poderán optar entre realizar a media dos últimos tres anos ou ben elixir o cadro de persoal que tivesen ao entrar en vigor o presente convenio. A norma xeral do 50 % de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións: A) Empresas de nova creación, que terán dous anos de carencia ou de adaptación. B) Empresas que, durante a vixencia do presente convenio, realicen incrementos do cadro de persoal que superen nun 30 % o actual; terán tamén unha carencia de dous anos en que a adaptación do incremento de cadro de persoal se refire. C) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas en que se contratan de 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 2026 ou mentres non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.

### CAPÍTULO LV

#### **Clasificación profesional**

##### Artigo 13. *Sistema de clasificación profesional*

1. A clasificación profesional efectuarase atendendo, fundamentalmente, aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos traballadores fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, 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 artigo 22.4 do E.T., por acordo entre o/a traballador/a e o/a empresario/a asignarase ao/á traballador/a un grupo profesional e establecerase como contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo a realización de todas as funcións correspondentes ao grupo profesional asignado ou soamente dalgunha delas. Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de máis dun grupo, a equiparación realizarase en virtude das funcións que se desempeñen durante maior tempo.

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

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

5. Considéranse como labores ou tarefas propias do sector e categorías equivalentes, dentro dos grupos establecidos para o efecto, ademais das establecidas nos restantes grupos, quen desempeñe, 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 cuños denomínase cortador ou cortadora.

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

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



**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 denomínase rachador ou rachadora.

**Serrar:** actividade que consiste, fundamentalmente, en manexar as serras que posibilitan a transformación dos rachóns en bloques. O traballador ou 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 traballadora que realiza esta actividade denomínase operador/a de guindastre.

**Barrenar explosivos:** actividade que consiste, fundamentalmente, en manexar un barrenado co fin de utilizar explosivos, o manexo destes e a súa explosión. O traballador ou 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, no 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 cocinas, baños, vestiarios etc., de naves e canteiras de explotación. O traballador ou 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 traballadora que realiza esta actividade denomínase padexeiro/a.



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, realizando 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, útiles, 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, podendo 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 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, así como na definición de obxectivos concretos. Desempeñan as súas funcións cun alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade. Están incluídos nel os traballadores con titulación universitaria de grao superior ou medio.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

– Licenciados e licenciadas.

– Enxeñeiros e enxeñeiras superiores e enxeñeiros e enxeñeiras técnicos e técnicas.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



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

#### Grupo profesional 2.

Son traballadores e traballadoras que realizan traballos de execución autónoma que exixan habitualmente iniciativa e razoamento pola súa parte, e comportan, baixo supervisión, a responsabilidade deles.

Comprende, a título orientativo as seguintes categorías:

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



Tarefas: neste grupo profesional inclúense, a título enunciativo, todas aquelas actividades que, por analoxía, 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, clasifícanas, almacénana e expídena, levando o control dos materiais, así como da utilización das máquinas-vehículos de que se dispón.
5. Tarefas administrativas desenvoltas con utilización de aplicacións informáticas.
6. Tarefas elementais de cálculo de salarios, valoración de custos, funcións de cobranza e pagamento etc., dependendo e executando directamente as ordes dun mando superior.
7. Tarefas de arquivamento, rexistro, cálculo, facturación ou similares, que requiren algún grao de iniciativa.
8. Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo, ortografía correcta e velocidade adecuada que poden levar implícita a redacción de correspondencia segundo formato e instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares.

#### Grupo profesional 3

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

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

– Encargados e encargadas.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



- 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 analoxía, son asimilables ás seguintes:

1. Control e supervisión da produción, segundo as instrucións recibidas para o efecto.
2. Dirección das actividades do proceso produtivo en materia de persoal.
3. Innovacións e reparacións mecánicas sobre aspectos relacionados co sector.
4. Traballos de instalación, reparación e mantemento eléctrico.
5. Traballos que versen sobre actividades complementarias ou vinculadas ao sector, tales como albanelaría, fontanaría etc.

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

#### Grupo 4.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- Encargados e encargadas.
- Chofer.



- Padexeiro e pandexeira.
- Barrenista/artilleiro ou artilleira.

Grupo 5.

Comprende, a título orientativo, as seguintes categorías:

- Encargados e encargadas.
- Operador e operadora de guindastre.
- Serrador e serradora.
- Labrador e labradora.
- Cortador e cortadora.
- Embalador e embaladora.
- Descargador e descargadora de carros.
- Rachador e rachadora.
- Padexeiro e pandexeira de nave.
- Carretilleiro e carretilleira.
- Persoal de limpeza.

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

## CAPÍTULO V

### Condicións económicas

#### Artigo 14. *Salarios*

Páctase un incremento salarial, en todos os conceptos salariais do convenio, do 4 % para o ano 2024, con efectos desde o día 1 de agosto ata o 31 de decembro de 2024; do 3,5 %, para todo o ano 2025, e do 3,5 %, para todo o ano 2026. Os salarios pactados para

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



os citados anos son os que figuran na primeira columna das táboas salariais dos anexos II, III e IV, respectivamente.

Co fin de facilitar a elaboración das nóminas, así 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 ao seu pagamento.

#### 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 supoñerá a perda de dous días de complementos; a segunda falta, catro días de complementos; a terceira falta supoñerá a perda de dez días de complementos, 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 comple-



mento retributivo *ad personam*, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, e extinguíranse xuntamente coa extinción do contrato do traballador/a afectado coa súa empresa. O devandito complemento retributivo *ad personam* reflíctese ou reflectírase 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 décimo terceiro. 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 tempo efectivo traballado durante o segundo semestre do ano.

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

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

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

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

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

Todos os traballadores e traballadoras afectadas polo presente convenio, en caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade profesional e/ou hospitalización, percibi-



rán a partir do primeiro día do período de incapacidade temporal ou ingreso no hospital, con cargo ás empresas, a diferenza entre a cantidade fixada pola Seguridade Social e o importe do salario que viñesen percibindo nunha mensualidade normal, de tal forma que, nos devanditos períodos, perciban o 90 % da base reguladora ata o máximo de seis mensualidades, xa sexan ou non consecutivas, durante o período de dous anos.

No suposto de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo, percibirán, a partir do día 21 do período de incapacidade temporal, con cargo ás empresas, a diferenza entre a cantidade fixada pola Seguridade Social e o importe do salario que viñesen percibindo nunha mensualidade normal, de tal forma que perciban o 100 % da base reguladora ata o máximo de seis mensualidades, xa sexan ou non consecutivas, durante o período de dous anos.

No suposto de incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, percibirán a partir do día 121 do período de incapacidade temporal, con cargo ás empresas, a diferenza entre a cantidade fixada pola Seguridade Social e o importe do salario que viñesen percibindo nunha mensualidade normal, de tal forma que nos devanditos períodos perciban o 90 % da base reguladora ata o máximo de seis mensualidades, xa sexan ou non consecutivas, durante o período de dous anos.

As ditas melloras de convenio quedan supeditadas á vixencia da relación laboral entre os traballadores e traballadoras e a empresa.

As situacións de IT anteriores ao día 1 de agosto do ano 2024, xa sexan por accidente, hospitalización, enfermidade profesional e enfermidade común, continuarán rexéndose polo estipulado no anterior convenio colectivo, e rexeranse polo presente convenio as situacións de IT que se produzan a partir do día 1 de agosto do ano en curso.

#### 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 gran invalidez e /ou incapacidade absoluta, incapacidade permanente total e morte de cada un dos seus traballadores e traballadoras, no suposto accidente de traballo, entendendo este de acordo coa lexislación laboral, como o ocorrido con ocasión ou a consecuencia do traballo que se realiza por conta allea (e incluído o denominado

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



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. Con todo, 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 2023, 2024 e 2025: media axuda de custo: 14,00 €, axuda de custo completa: 26,00 €. Pode adoptarse de común acordo entre empresario e traballador ou traballadora a fórmula de gastos que hai que xustificar.

#### Artigo 21. *Prima de casado*

A todo traballador e traballadora que, tendo como mínimo un ano de antigüidade na empresa, contraia matrimonio, aboaráselle 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, logo de acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, que se poderán desenvol-



ver de luns a sábado. En todo caso, o número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a dez diarias, e deberá mediar entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte o tempo establecido legalmente.

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

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

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

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

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

7. Páctase expresamente que calquera modificación da xornada de traballo que se poida establecer por calquera cambio legal durante a vixencia deste convenio colectivo e que o afecte, a adaptación das devanditas modificacións ao texto do convenio realizarase mediante acordo da Comisión Paritaria.

#### Artigo 23. *Recuperación de horas non traballadas*

As horas non traballadas por interrupción da actividade debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos, inclemencias do tempo, falta de subministracións ou calquera outra causa non imputable á empresa, salvo outro acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e das traballadoras, recuperaranse a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, logo de comunicación aos traballadores e ás traballadoras afectados e, de ser 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,

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



máis antigüidade, máis o complemento de asistencia correspondente aos días efectivos de traballo do mes ou meses en que se gocen as ditas vacacións, segundo a xornada de traballo de cada empresa.

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

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

O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Con todo, o persoal que cese durante o transcurso do ano terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devindicadas e non gozadas, 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 ou rexistro de parellas de feito.

b) Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

c) Dous días polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer



un desprazamento para o efecto que implique percorrer unha distancia superior ao 200 km de ida e 200 km de volta, contados desde o domicilio habitual da persoa empregada, o prazo será de catro días.

d) Un día por traslado do domicilio habitual.

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

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

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

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

g) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

h) Todo traballador e traballadora terá dereito á asistencia médica, polo tempo necesario e retribuído, de acordo ao desprazamento que se realice, presentando o oportuno xustificante en que conste a hora da cita, de entrada e saída da consulta. Non será retribuído o devandito permiso no caso de que non figure no parte médico a hora de entrada e saída. Igualmente, polo tempo imprescindible para a realización de exames oficiais, sempre que se xustifique.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



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

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e a 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 desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

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



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

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita 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 estivesen previstas, de ser o caso, no plan de igualdade aplicable na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á Comisión Paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que dispoñerá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contado desde que a discrepancia fose exposta. Cando non se solicitase a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, será preceptiva a utilización do procedemento de arbitraje vinculante, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC.OO., CIG e UGT, o pasado 25 de marzo de 2013 e que foi publicado no DOG por medio da Resolución do 30 de abril de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no *Diario Oficial de Galicia* da modificación do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos e de traballo (DOG do 24 de marzo de 2013), 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. Nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme o procedemento e con base 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 para os únicos efectos de depósito.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-7ket7-ovaio5mb9qf3



**CAPÍTULO VII****Igualdade de oportunidades e non discriminación por razón de xénero****Artigo 28. *Principios de igualdade de trato, de oportunidades e de non discriminación***

As mulleres e os homes son iguais en dignidade, así como en dereitos e deberes. O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda 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, pola contra, velar por que a aplicación das normas laborais non incorra en suposto de infracción ningunha que poida poñer 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 obxectivos concretos de igualdade para alcanzar, as estratexias e prácticas que se van adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán recoller, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igual-



dade 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, tratarase de sensibilizar o cadro de persoal na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, respectarase o principio de non tolerar esas condutas, empregándose, de ser necesarias, 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, intimidade e dignidade das persoas implicadas, a prioridade e estudo urxente destes sucesos e a investigación exhaustiva dos feitos, garantía de actuación adoptando as medidas necesarias, incluídas as de carácter disciplinario, contra a persoa ou persoas cuxas condutas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo resulten probadas, así como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa mediante mala fe.

Calquera procedemento que se estableza será interno e, por tanto, non exclúe nin condiciona as accións legais que se puidesen exercer por parte das persoas prexudicadas.

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

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



**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 xeito, 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 no devandito momento ou as que se puidesen 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 obrigaón 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 obrigaón de reserva.

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

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



**Artigo 33. *Gradación das faltas***

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

**Artigo 34. *Faltas leves***

Considéranse faltas leves as seguintes:

- a) Dunha a tres faltas de puntualidade, sen motivo xustificado, no período dun mes.
- b) Non notificar con vinte e catro horas de antelación calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda por breve período de tempo. Se, como consecuencia deste, resulta algún prexuízo para a empresa ou é 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, a condición de que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, en cuxo suposto 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 producisen graves escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves.



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

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

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

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

n) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos ou electrónicos da empresa para asuntos particulares, sen a debida autorización, a condición de que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, suposto em 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 substituír un compañeiro ou cando, como consecuencia desta, se cause prexuízo dalgunha consideración á empresa.

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

d) A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria para o traballador, ou entrañe risco para a vida ou saúde tanto del 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 boa marcha deste ou poida ser causa de accidente.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



g) A imprudencia no traballo. Se implica risco de accidente para o traballador, os seus compañeiros, ou perigo de avaría para as instalacións ou bens da empresa, poderá ser considerada moi grave. En todo caso, considerarase imprudencia no traballo o non uso das pezas e aparellos de seguridade de carácter obrigatorio, debendo estar estes en perfecto estado de conservación, estar 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 os seus xefes, o empresario ou quen o represente de calquera anomalía, avaría ou accidente que observe nas instalacións, maquinaria ou locais.

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

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

l) Entregarse a xogos ou entretemento de maneira reiterada durante a xornada de traballo e causando con iso un prexuízo ao desenvolvemento laboral.

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

### Artigo 36. *Faltas moi graves*

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

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

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

c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo 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 punto toda manipulación feita para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

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

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

g) Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas graves de respecto e consideración aos seus superiores, compañeiros subordinados; así como o abuso de autoridade por parte de quen a 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 danos 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 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 a terceiras persoas, ou danos graves á empresa.

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



**Artigo 37. Réxime de sancións**

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

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito ao traballador, 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 impoñerse 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 de un a quince días.

**c) Por faltas moi graves:**

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

**Artigo 39. Prescrición**

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

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

## CAPÍTULO IX

### Garantías sindicais

#### Artigo 40. *Delegado e delegada sindical*

Recoñécese, de acordo co artigo 10 da Lei orgánica 11/85, 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, deberá ser, necesariamente, traballador ou traballadora en activo da súa respectiva empresa.

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

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

1º. Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña ao dispor do seu comité, estando obrigado a gardar sigilo 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 seguridade 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 en que 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, de ser o caso, terán as seguintes competencias:

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

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

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

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

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

b) Plans de formación profesional da empresa.

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

d) 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 estatuto xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

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

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

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



8ª. Exercer un labor:

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

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

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

10ª. Colaborar coa dirección da empresa para 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 delegados/as sindicais teñen o dereito para recibir información, polo menos, anualmente, sobre a aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, tal e como establece o artigo 64.3 do ET.

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

**Artigo 43. *Garantías dos membros de comités de empresas e dos delegados 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, en que serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou os restantes delegados de persoal.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-7ket7-ovaio5mb9qf3



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, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa.

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

#### Artigo 44. *Outros dereitos sindicais*

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

Excedencia. Poderá solicitar a situación de excedencia aquel traballador/a en activo que tivese cargo sindical de relevancia provincial autonómica ou nacional. Permanecerá en tal situación mentres se atope no exercicio do devandito 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

#### **Seguridade e saúde laboral**

#### Artigo 45. *Seguridade e hixiene*

Todas as empresas afectadas polo convenio cumprirán a normativa legal de seguridade e hixiene contida na Ordenanza xeral de seguridade e hixiene no traballo do 9 de marzo de



1971; na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais; no Real decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á utilización polos traballadores de equipamentos de protección individual; no Real decreto 1.389/1997, do 5 de setembro, polo que se aproban as disposicións mínimas destinadas a protexer a seguridade 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, os cales terán carácter obrigatorio; en todo caso, o traballador terá coñecemento do resultado mediante a entrega dun exemplar deste.

As empresas e centrais sindicais asinantes do convenio instarán as autoridades sanitarias da comunidade autónoma para a creación da infraestrutura necesaria para a realización gratuíta de tales recoñecementos que, con todo, seguirán realizando mentres tanto as mutuas de accidentes de cada empresa. Todo iso 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 banda, e en relación coa silicose, as partes asinantes do presente convenio comprométense 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*

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, entregárase 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 seguridade 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 seguridade 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 mandil necesarios.

As pezas de seguridade e protección serán substituídas polas empresas antes dos prazos sinalados, sempre que se entreguen as usadas ou deterioradas e se comprabe 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 UXT 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 por 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. Outorgarán tal cualificación calquera das organizacións sindicais e empre-



sariais 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 fose recibida.

Procederán a convocar a Comisión Paritaria, indistintamente, calquera das partes que a integran.

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

A resolución da Comisión Paritaria, que será motivada, realizarase en todos os casos con base no exposto 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 desta. A Comisión Paritaria notificará ás partes afectadas por cada consulta a resolución adoptada no mesmo día ou, como moi tarde, ao día seguinte por fax ou correo electrónico.

Os acordos da Comisión Paritaria de interpretación do convenio terán o mesmo valor que o texto deste, de acordo co disposto no artigo 91 punto 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.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-7ket7-ovaio5mb9qf3



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

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

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

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

8. Mediación por pedimento das partes, en conflitos colectivos non incluídos nos puntos anteriores.

9. Desenvolvemento de funcións de adaptación ou, de ser 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 no rexistro e a publicación no *Diario Oficial de Galicia* da modificación do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (DOG do 24 de maio de 2013) 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.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



## CAPÍTULO XII

## Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

## Artigo 52

As partes asinantes do presente convenio acordan adherirse ao Acordo autonómico de procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as centrais sindicais CC.OO., CIG e UGT o pasado 25 de marzo de 2013 e que foi publicado no DOG por medio da Resolución do 30 de abril de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no *Diario Oficial de Galicia* da modificación do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos e de traballo (DOG do 24 de maio de 2013, e serán de aplicación segundo estableza o seu contido normativo e, na falta daquel, ao V Acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial), publicado no BOE 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 gozar do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos puntos 4 e 5 do artigo 37 do ET, corresponderán ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. Con todo, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o punto 5, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do traballador e ás necesidades produtivas e organizativas das empresas. O traballador, salvo forza maior, deberá avisar o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de lactación ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos puntos 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.

CVE-DOG: [kos6sq02-y2q1-0dj7-ket7-ovaio5mb9qf3](#)



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 para partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser 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 puidese gozar 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 solicítase 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 goce 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 atope en situación de incapacidade temporal.

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

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

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



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

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

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

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

Os períodos a que se refire o presente punto poderán gozarse 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 punto, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

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

Excedencia por coidado de familiares: os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acolle-

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



mento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contado desde a data de nacemento ou, de ser 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 en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

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

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, de ser o caso, viñese gozando.

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

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

Permisos retribuídos: nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, para a lactación do menor ata que este faga nove meses, os traballadores/as terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-7ket7-ovaio5mb9qf3



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, de ser o caso, o establecido naquela.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen.

Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso observárase o previsto no punto 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 en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

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

As reducións de xornada recollidas no presente punto constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, 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.

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke7-ovaio5mb9qf3



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, e a autoridade xudicial deberá 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 punto 1 do artigo 45 do Estatuto dos traballadores, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo finalice dentro de devandito período.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata a do comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos a que se refiren os números 4, 4 bis e 5 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar 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) O dos/das traballadores/as despois de reintegrarse 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 letras 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.

Con todo, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



empresario de aboar os salarios correspondentes ao devandito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.

## CAPÍTULO XIV

### Formación

#### Artigo 54

Os 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) Promocionar a creación de novos empregos e a súa adaptación á innovación tecnolóxica.

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

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

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

En todo caso e co fin de promover a igualdade de trato de oportunidades entre mulleres e homes, estipúlase que o persoal que estea a gozar 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 tratarán de definir e clarificar os distintos postos de traballo no sector, co fin de solicitar a mellora dos coeficientes redutores actuais, polo menos, nalgunhas das categorías actuais.



**CAPÍTULO VI****Disposición derradeira primeira**

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

**Disposición derradeira segunda. *Compensación e absorción***

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

Lido o presente convenio, as partes encóntrano conforme en todo o seu contido, ratifícanlo en proba de conformidade, e asínano en Sobrado de Valdeorras, 1 de agosto de 2024.

**ANEXO I****Aclaracións e notas****Aclaracións:**

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

2ª. As empresas, sen prexuízo da súa capacidade organizativa dos traballos, procurarán formar os seus labradores/as de entre aqueles/aquelas que veñan desempeñando o seu traballo como cortadores/as, nese caso, estes/estas 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/aquelas traballadores/as que leven seis meses no desempeño do oficio, ata tal data o seu salario será o establecido para o auxiliar de oficios. Así mesmo, o salario establecido para o labrador aplicárase 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: 37,17 euros, complemento de asistencia: 15,71 e salario/mes: 1.445,01 euros, para o ano 2024; salario base: 38,47 euros, complemento de asistencia: 16,26 euros e



salario/mes: 1.495,56 euros, para o ano 2025, e salario base: 40,01 euros, complemento de asistencia: 16,51 euros e salario/mes: 1.547,01 euros, para o ano 2026. O establecido neste punto sobre salarios comporta a aplicación dos respectivos grupos de cotización á Seguridade Social, en función deste.

Os traballadores menores de 17 anos e os de 17 anos terán, respectivamente, os salarios seguintes: salario base: 34,66 e 35 euros, complemento de asistencia: 3 e 4,56 euros, salario/mes: 1.102,80 e 1.145,76 euros, para o ano 2024; salario base: 35,87 e 36,23 euros, complemento de asistencia: 3,11 e 4,72 euros, salario/mes: 1.169,40 e 1.186,02 euros, para o ano 2025, e salario base: 37,13 e 37,50 euros, complemento de asistencia: 3,22 e 4,89 euros, salario/mes: 1.207,52 e 1.227,69 euros, para o ano 2026.

### Táboa salarial do convenio colectivo da lousa do ano 2024

| G.C.    | Grupo profesional                | Salario base/día (€) | Compl. asist d/t (€) | Salario mes (€) |
|---------|----------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| Grupo 1 |                                  |                      |                      |                 |
| 1       | Licenciados/as                   | 38,72                | 23,29                | 1.650,69        |
| 1       | Enxeñeiros/as superiores         | 38,72                | 23,29                | 1.650,69        |
| 2       | Enxeñeiros/as técnicos           | 38,62                | 22,81                | 1.637,61        |
| 2       | Graduados/as sociais             | 38,62                | 22,81                | 1.637,61        |
| 2       | Topógrafo/a                      | 38,62                | 22,81                | 1.637,61        |
| 3       | Directores/as de área e servizos | 38,48                | 22,09                | 1.618,29        |
| 3       | Delineantes                      | 38,39                | 21,69                | 1.607,19        |
| 4       | Práctico/a topógrafo/a           | 37,91                | 19,45                | 1.545,75        |
| 4       | Axudante/a delineante            | 37,91                | 19,45                | 1.545,75        |
| Grupo 2 |                                  |                      |                      |                 |
| 5       | Técnico/a administración         | 38,39                | 21,69                | 1.607,19        |
| 5       | Oficial administrativo/a de 1ª   | 38,19                | 20,99                | 1.586,49        |
| 5       | Oficial administrativo/a de 2ª   | 37,91                | 19,45                | 1.545,75        |
| 7       | Auxiliar administrativo/a        | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |
| Grupo 3 |                                  |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as                    | 37,91                | 19,45                | 1.545,75        |
| 8       | Mecánicos/as                     | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |
| 8       | Electricistas                    | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |
| 8       | Soldadores/as                    | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |
| 8       | Fontaneiros/as                   | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-7ket7-ovaio5mb9qf3



| G.C.    | Grupo profesional           | Salario base/día (€) | Compl. asist d/t (€) | Salario mes (€) |
|---------|-----------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 8       | Albaneis                    | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |
| 10      | Auxiliares de oficio        | 36,64                | 13,10                | 1.374,30        |
| Grupo 4 |                             |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as               | 37,91                | 19,45                | 1.545,75        |
| 8       | Chofer                      | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |
| 8       | Padexeiro/a                 | 37,70                | 18,25                | 1.514,25        |
| 8       | Barrenista/artilleiro/a     | 37,46                | 17,10                | 1.482,90        |
| 10      | Auxiliares de oficio        | 36,64                | 13,10                | 1.374,30        |
| Grupo 5 |                             |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as               | 37,91                | 19,45                | 1.545,75        |
| 8       | Carretilleiro/a             | 37,46                | 17,10                | 1.482,90        |
| 8       | Operadores/as de guindastre | 37,46                | 17,10                | 1.482,90        |
| 8       | Serrador/a                  | 37,46                | 17,10                | 1.482,90        |
| 8       | Labrador/a                  | 37,46                | 17,10                | 1.482,90        |
| 9       | Rachador/a                  | 36,96                | 14,46                | 1.412,46        |
| 9       | Cortador/a                  | 36,96                | 14,46                | 1.412,46        |
| 9       | Embalador/a                 | 36,96                | 14,46                | 1.412,46        |
| 9       | Distribuidor/a de rachón    | 36,96                | 14,46                | 1.412,46        |
| 9       | Descargador/a de carros     | 36,96                | 14,46                | 1.412,46        |
| 10      | Persoal de limpeza          | 36,64                | 13,10                | 1.374,30        |
| 10      | Auxiliar de oficios         | 36,64                | 13,10                | 1.374,30        |

## Táboa salarial do convenio colectivo da lousa do ano 2025

| G.C.    | Grupo profesional                | Salario base/día (€) | Compl. asist d/t (€) | Salario mes (€) |
|---------|----------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| Grupo 1 |                                  |                      |                      |                 |
| 1       | Licenciados/as                   | 40,08                | 24,11                | 1.708,71        |
| 1       | Enxeñeiros/as superiores         | 40,08                | 24,11                | 1.708,71        |
| 2       | Enxeñeiros/as técnicos           | 39,97                | 23,61                | 1.694,91        |
| 2       | Graduados/as sociais             | 39,97                | 23,61                | 1.694,91        |
| 2       | Topógrafo/a                      | 39,97                | 23,61                | 1.694,91        |
| 3       | Directores/as de área e servizos | 39,83                | 22,86                | 1.674,96        |
| 3       | Delineantes                      | 39,73                | 22,45                | 1.663,35        |
| 4       | Práctico/a topógrafo/a           | 39,24                | 20,13                | 1.599,93        |



| G.C.    | Grupo profesional              | Salario base/día (€) | Compl. asist d/t (€) | Salario mes (€) |
|---------|--------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 4       | Axudante/a delineante          | 39,24                | 20,13                | 1.599,93        |
| Grupo 2 |                                |                      |                      |                 |
| 5       | Técnico/a administración       | 39,73                | 22,45                | 1.663,35        |
| 5       | Oficial administrativo/a de 1ª | 39,53                | 21,72                | 1.642,02        |
| 5       | Oficial administrativo/a de 2ª | 39,24                | 20,13                | 1.599,93        |
| 7       | Auxiliar administrativo/a      | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| Grupo 3 |                                |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as                  | 39,24                | 20,13                | 1.599,93        |
| 8       | Mecánicos/as                   | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| 8       | Electricistas                  | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| 8       | Soldadores/as                  | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| 8       | Fontaneiros/as                 | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| 8       | Albaneis                       | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| 10      | Auxiliares de oficio           | 37,92                | 13,56                | 1.422,36        |
| Grupo 4 |                                |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as                  | 39,24                | 20,13                | 1.599,93        |
| 8       | Chofer                         | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| 8       | Padexeiro/a                    | 39,02                | 18,89                | 1.567,29        |
| 8       | Barrenista/Artilleiro/a        | 38,77                | 17,70                | 1.534,80        |
| 10      | Auxiliares de oficio.          | 37,92                | 13,56                | 1.422,36        |
| Grupo 5 |                                |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as                  | 39,24                | 20,13                | 1.599,93        |
| 8       | Carretilleiro/a                | 38,77                | 17,70                | 1.534,80        |
| 8       | Operadores/as de guindastre    | 38,77                | 17,70                | 1.534,80        |
| 8       | Serrador/a                     | 38,77                | 17,70                | 1.534,80        |
| 8       | Labrador/a                     | 38,77                | 17,70                | 1.534,80        |
| 9       | Rachador/a                     | 38,25                | 14,97                | 1.461,87        |
| 9       | Cortador/a                     | 38,25                | 14,97                | 1.461,87        |
| 9       | Embalador/a                    | 38,25                | 14,97                | 1.461,87        |
| 9       | Distribuidor/a de ración       | 38,25                | 14,97                | 1.461,87        |
| 9       | Descargador/a de carros        | 38,25                | 14,97                | 1.461,87        |
| 10      | Persoal de limpeza             | 37,92                | 13,56                | 1.422,36        |
| 10      | Auxiliar de oficios            | 37,92                | 13,56                | 1.422,36        |



## Táboa salarial do convenio colectivo da lousa do ano 2026

| G.C.    | Grupo profesional                | Salario base/día (€) | Compl. asist d/t (€) | Salario mes (€) |
|---------|----------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| Grupo 1 |                                  |                      |                      |                 |
| 1       | Licenciados/as                   | 41,48                | 24,95                | 1.768,35        |
| 1       | Enxeñeiros/as superiores         | 41,48                | 24,95                | 1.768,35        |
| 2       | Enxeñeiros/as técnicos           | 41,37                | 24,44                | 1.754,34        |
| 2       | Graduados/as sociais             | 41,37                | 24,44                | 1.754,34        |
| 2       | Topógrafo/a                      | 41,37                | 24,44                | 1.754,34        |
| 3       | Directores/as de área e servizos | 41,22                | 23,66                | 1.733,46        |
| 3       | Delineantes                      | 41,12                | 23,24                | 1.721,64        |
| 4       | Práctico/a topógrafo/a           | 40,61                | 20,83                | 1.655,73        |
| 4       | Axudante/a delineante            | 40,61                | 20,83                | 1.655,73        |
| Grupo 2 |                                  |                      |                      |                 |
| 5       | Técnico/a administración         | 41,12                | 23,24                | 1.721,64        |
| 5       | Oficial administrativo/a de 1ª   | 40,91                | 22,48                | 1.699,38        |
| 5       | Oficial administrativo/a de 2ª   | 40,61                | 20,83                | 1.655,73        |
| 7       | Auxiliar administrativo/a        | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| Grupo 3 |                                  |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as                    | 40,61                | 20,83                | 1.655,73        |
| 8       | Mecánicos/as                     | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| 8       | Electricistas                    | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| 8       | Soldadores/as                    | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| 8       | Fontaneiros/as                   | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| 8       | Albaneis                         | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| 10      | Auxiliares de oficio             | 39,25                | 14,03                | 1.472,13        |
| Grupo 4 |                                  |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as                    | 40,61                | 20,83                | 1.655,73        |
| 8       | Chofer                           | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| 8       | Padexeiro/a                      | 40,39                | 19,55                | 1.622,25        |
| 8       | Barrenista/Artilleiro/a          | 40,13                | 18,32                | 1.588,62        |
| 10      | Auxiliares de oficio.            | 39,25                | 14,03                | 1.472,13        |
| Grupo 5 |                                  |                      |                      |                 |
| 3       | Encargados/as                    | 40,61                | 20,83                | 1.655,73        |
| 8       | Carretilleiro/a                  | 40,13                | 18,32                | 1.588,62        |

CVE-DOG: kos6sq02-y2q1-0dj7-ke77-ovaio5mb9qf3



| G.C. | Grupo profesional           | Salario base/día (€) | Compl. asist d/t (€) | Salario mes (€) |
|------|-----------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 8    | Operadores/as de guindastre | 40,13                | 18,32                | 1.588,62        |
| 8    | Serrador/a                  | 40,13                | 18,32                | 1.588,62        |
| 8    | Labrador/a                  | 40,13                | 18,32                | 1.588,62        |
| 9    | Rachador/a                  | 39,59                | 15,49                | 1.512,99        |
| 9    | Cortador/a                  | 39,59                | 15,49                | 1.512,99        |
| 9    | Embalador/a                 | 39,59                | 15,49                | 1.512,99        |
| 9    | Distribuidor/a de rachón    | 39,59                | 15,49                | 1.512,99        |
| 9    | Descargador/a de carros     | 39,59                | 15,49                | 1.512,99        |
| 10   | Persoal de limpeza          | 39,25                | 14,03                | 1.472,13        |
| 10   | Auxiliar de oficios         | 39,25                | 14,03                | 1.472,13        |

