

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2017, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del convenio colectivo del sector de la pizarra de Ourense y Lugo, años 2017, 2018 y 2019.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de la pizarra de Ourense y Lugo, años 2017, 2018 y 2019 (código de convenio 82000215011993), que suscribieron, el 1 de junio de 2017, la comisión negociadora conformada por la Asociación Gallega de Pizarristas, en representación de la parte empresarial, y la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA), en representación de la parte sindical, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Secretaría General de Empleo

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010.

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 12 de julio de 2017

Covadonga Toca Carús
Secretaria general de Empleo

CVE-DOG: pblnsnl3-hze9-1af9-chk9-jhogmgaoxub7



**Convenio colectivo de trabajo del sector de la pizarra de Ourense y Lugo,
años 2017, 2018 y 2019****CAPÍTULO I
Partes negociadoras****Artículo 1. Partes firmantes**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, como representación sindical, Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) y de otra parte, como representación empresarial, la Asociación Gallega de Pizarristas (AGP).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores.

**CAPÍTULO II
Disposiciones generales****Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores/as, cuyo objeto sea la extracción y/o elaboración de pizarras en las provincias de Ourense y Lugo, y se podrán incorporar voluntariamente al mismo las restantes empresas que ejerzan su actividad en Galicia, y ello con independencia del lugar donde radique su domicilio social.

Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia y duración

Este convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, y surtirá efectos económicos, en cuanto a salarios se refiere, desde el día 1 de mayo de 2017 y su duración es hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. Denuncia del convenio

1. De conformidad con el artículo 85.3.d) del Estatuto de los trabajadores, la denuncia del presente convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 30 días a la finalización de su vigencia, entendiéndose, en caso contrario, denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.



2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá adjuntar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo. En dicha primera reunión, tras constituir la mesa negociadora, las partes formularán sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad y garantía personal

1. El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la comisión negociadora, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, dará solución a la cuestión planteada, y negociará y alcanzará un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

2. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por sus empresas al entrar en vigor el presente convenio, las cuales serán absorbidas por el mismo si las condiciones de este, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan las anteriormente citadas, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 6. Normas supletorias

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo marco del sector de la pizarra, de 20 de septiembre de 2012, publicado en el BOE núm. 271, de 10 de noviembre de 2012, y los reglamentos de régimen interior de aquellas empresas que lo tuvieran, así como las demás disposiciones legales que le sean de aplicación.

CAPÍTULO III

Condiciones generales de ingreso y contratación

Artículo 7. Ingreso al trabajo

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo trabajo o circunstancias del/de la trabajador/a.



2. Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Real decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3. Asimismo, la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación de los trabajadores, si la hubiere. En todo caso, se le entregará una copia completa del contrato al trabajador/a contratado/a.

4. Se prohíbe emplear a trabajadores/as menores de 18 años para la ejecución de trabajos prohibidos a menores en el Decreto de 26 de julio de 1957 (BOE de 26 de agosto de 1957).

Artículo 8. *Período de prueba*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los/las trabajadores/as del grupo A), técnicos; de tres meses, para los/las trabajadores/as de los grupos B) y C), administrativos y auxiliares, ni de dos meses para los/las trabajadores/as de los grupos D) y E), operarios.

El/la empresario/a y el/la trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Todo ello sin perjuicio del período de prueba de un año, establecido para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 del Real decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2. Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, y se computarán como tiempo de trabajo los servicios prestados por el/la trabajador/a en la empresa.

CVE-DOG: pblnsnl3-hze9-1af9-ckk9-jhogmgaoxub7



Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al/a la trabajador/a durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 9. *Modalidades de contratación*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los trabajadores, disposiciones complementarias, en el Acuerdo marco del sector y en el presente convenio colectivo.

Contrato para obra o servicio determinado. En virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado a), del Estatuto de los trabajadores, podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado en todas las categorías o grupos profesionales para llevar a cabo la ejecución de las labores encomendadas a las mismas, que tengan sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas.

Se consideran como labores o tareas específicas del sector y, por tanto, con sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas las estipuladas en el artículo 13 del presente convenio.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Dado que el sector de pizarra exporta el 85 % de su producción a prácticamente todos los países del mundo, el carácter estacional de la actividad fluctúa a lo largo de todo el año, ya que está en función de los países de destino consumidores de este producto.

Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado b), del Estatuto de los trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de las tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de las empresas, éstas podrán celebrar contratos de duración determinada. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Indemnizaciones. Los contratados temporalmente en el ámbito del presente convenio serán indemnizados conforme a la legalidad vigente en cada momento.

Artículo 10. *Jubilación parcial y contrato de relevo*

1. Cumplimiento de la edad de jubilación. Se pacta expresamente la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los/las trabajadores/as de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, dado que esta disposición se vincula a la mejora de la estabilidad en el empleo y demás circunstancias que constan en el artículo 12 del presente convenio.

2. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan fomentar y propiciar entre las empresas y los/las trabajadores/as del sector el contrato de relevo. A tal fin, y previa autorización de los organismos competentes en la materia, se faculta a las empresas y trabajadores para poder establecer, de mutuo acuerdo, las siguientes particularidades: las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual del trabajador objeto de relevo podrá realizarlas mediante un sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el/la trabajador/a exonerado de acudir nuevamente a la empresa, una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de su jornada habitual, o el sistema de prestación periódica en períodos anuales efectuados en un determinado período al año.

Artículo 11. *Ceses*

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al/a la trabajador/a con, al menos, 15 días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonarán al trabajador estos días junto con su liquidación.

Igualmente, los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. Por el incumplimiento de esta obligación, la empresa podrá descontar de la liquidación del/de la trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.



Artículo 12. *Estabilidad en el empleo*

Con el fin de mejorar la estabilidad en el empleo, cada empresa, grupos de empresas o empresas vinculadas, mediante la transformación de los contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos/as trabajadores/as o cualquier otra medida que se dirija a fomentar la calidad en el empleo, deberá tener, del total de la plantilla, al menos el 50 % con contratos de duración indefinida. Para definir el total de la plantilla las empresas podrán optar entre realizar la media de los últimos tres años o bien elegir la plantilla que tuvieran al entrar en vigor el presente convenio. La norma general del 50 % de empleo con contratos indefinidos tendrá las siguientes excepciones: A) Empresas de nueva creación, que tendrán dos años de carencia o de adaptación. B) Empresas que durante la vigencia del presente convenio realicen incrementos de plantilla que superen en un 30 % a la actual tendrán también una carencia de dos años en lo que a adaptación del incremento de plantilla se refiere. C) En el promedio de la plantilla no computarán los meses de verano, fechas en las que se contrata de manera temporal a estudiantes y a otros colectivos sin solución de continuidad. Este artículo permanecerá en vigor solamente durante la vigencia del presente convenio, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2019 o mientras no haya una variación sustancial en las condiciones de contratación y/o en los tipos de contratos actuales.

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

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2. Pacto de polivalencia. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.4 del ET, por acuerdo entre el/la trabajador/a y el/la empresario/a se asignará al/a la trabajador/a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la



realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/las trabajadores/as.

4. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

5. Se consideran como labores o tareas propias del sector y categorías equivalentes, dentro de los grupos establecidos al efecto, además de las establecidas en los restantes grupos, quienes desempeñen, entre otras, las siguientes funciones:

Labrar o exfoliar: esta actividad consiste fundamentalmente en el exfoliado o apertura de los bloques de pizarra. El/la trabajador/a que realiza esta tarea se denomina labrador/a o exfoliador/a.

Cortar láminas: esta actividad consiste en cortar mediante tijeras, máquinas o troqueles las láminas fabricadas por el labrador de acuerdo con las medidas comerciales. El/la trabajador/a que realiza esta tarea con tijeras o troqueles se denomina cortador/a.

Embalar: esta actividad consiste fundamentalmente en embalar y clasificar la pizarra. El/la trabajador/a que realiza esta tarea se denomina embalador/a.

Descargar carros: esta actividad consiste fundamentalmente en descargar desde las sierras de cortado los bloques una vez serrados. El trabajador que realiza esta tarea se denomina descargador/a de carros.

Rajar: esta actividad consiste fundamentalmente en rajar y adecuar los bloques de pizarra antes y después de la cadena de aserrado. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina rajador/a.

Serrar: esta actividad consiste fundamentalmente en manejar las sierras que posibilitan la transformación de los rachones en bloques. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina serrador/a.



Manejo de grúa: esta actividad consiste fundamentalmente en el manejo de la grúa para el movimiento de material dentro de las fábricas. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina gruista.

Barrenar explosivos: esta actividad consiste fundamentalmente en manejar un barreno con el fin de utilizar explosivos, el manejo de éstos y su explosión. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina barrenista y/o artillero/a y deberá tener en poder la correspondiente autorización administrativa expedida por la autoridad minera.

Manejo de carretillas: esta actividad consiste fundamentalmente en conducir carretillas para el manejo de palés de pizarra tanto dentro de naves como fuera en las plazas o almacenes de stock, como también para cargar y descargar camiones. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina carretillero/a.

Limpieza: esta actividad consiste fundamentalmente en el mantenimiento e higiene en lo referente a limpieza y desinfección de oficinas y locales comunes como cocinas, baños, vestuarios etc., de naves y canteras de explotación. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina limpiador/a.

Transportar: esta actividad consiste fundamentalmente en el manejo del transporte mecánico, tanto dentro como fuera de la empresa. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina chófer y deberá estar dotado del correspondiente carné.

Manejo de palas: esta actividad consiste fundamentalmente en el manejo de palas mecánicas para el movimiento de tierras, piedras y demás material. El/la trabajador/a que realiza esta actividad se denomina palista.

6. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo se clasifican en:

A) Técnicos/as: es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, que realiza tareas de elevada cualificación y complejidad.

B) Empleados/as: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión, de la actividad económico-contable,



coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

C), D) y E) Operarios/as: es el personal que por sus conocimientos y experiencia realiza tareas de reparación, mantenimiento e innovación en la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones utilizadas en la extracción y elaboración de la pizarra; ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, y puede realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Teniendo en cuenta la anterior clasificación funcional, se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión o explotación de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan labores técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Están incluidos en él los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o medio.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

1. Licenciados/as.
2. Ingenieros/as superiores e ingenieros/as técnicos.
3. Directores/as de áreas y servicios.
4. Graduados/as sociales.
5. Topógrafos/as.
6. Delineantes.



Tareas: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de explotación o fabricación, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Tareas de dirección de la explotación o fabricación, de la gestión comercial, de los recursos humanos, etc.
4. Funciones de planificación, asesoramiento y supervisión de un área, servicio, departamento o explotación.
5. Trabajos de delineación de mayor o menor complejidad.
6. Trabajos de topografía ya sean relacionados con los planes de labores o con cualquier actividad relativa a la empresa.

Grupo profesional 2

Son trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los mismos, y que comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

1. Técnicos/as administrativos/as.
2. Oficiales administrativos/as de 1ª y de 2ª.
3. Auxiliares administrativos/as.

Tareas: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos y propuestas de contestación.



2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención a comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

4. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

5. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

6. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.

8. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

Grupo profesional 3

Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, generalmente bajo supervisión de un técnico o directamente del empresario.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

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



5. Fontaneros/as.

6. Albañiles.

7. Auxiliares de oficios.

Tareas: en este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Control y supervisión de la producción, según las instrucciones recibidas al efecto.

2. Dirección de las actividades del proceso productivo en materia de personal.

3. Innovaciones y reparaciones mecánicas sobre aspectos relacionados con el sector.

4. Trabajos de instalación, reparación y mantenimiento eléctrico.

5. Trabajos que versen sobre actividades complementarias o vinculadas al sector, tales como albañilería, fontanería, etc.

Grupos profesionales 4 y 5: comprende las tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir la posesión de alguna autorización administrativa, así como, preferentemente, esfuerzo físico, con escasa formación, conocimientos muy elementales y que, ocasionalmente, pueden necesitar de un período de adaptación.

Grupo 4

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

1. Encargados/as.

2. Chofer.

3. Palista.

4. Barrenista/artillero/a.



Grupo 5

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

1. Encargados/as.
2. Gruista.
3. Serrador/a.
4. Labrador/a.
5. Cortador/a.
6. Embalador/a.
7. Descargador/a de carros.
8. Rajador/a.
9. Palista de nave.
10. Carretillero/a.
11. Personal de limpieza.

Sus funciones son las descritas en el apartado 6 de este artículo.

CAPÍTULO V
Condiciones económicas

Artículo 14. Salarios

Los salarios pactados para el año 2017 son los que figuran en la primera columna de la tabla salarial del anexo II.

Se pacta un incremento salarial, en todos los conceptos salariales del convenio, del 0,50 % para el año 2018 y del 1 % para el año 2019. Los salarios pactados para los citados años son los que figuran en la primera columna de las tablas salariales de los anexos III y IV, respectivamente.

CVE-DOG: pblnsn13-hze9-1af9-chk9-jhogmgaoxub7



Con el fin de facilitar la elaboración de las nóminas, así como que los/las trabajadores/as perciban mensualmente la misma cantidad económica, con independencia de los días naturales o laborales del mes de que se trate, se establece el salario base a razón de 30 días/mes y el plus de asistencia, a razón de 21 días/mes.

Los salarios serán abonados por las empresas a los/las trabajadores/as, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Artículo 15. *Plus de asistencia y su pérdida*

Se devengará por día efectivo de trabajo y en la cuantía que para cada año se determina en la segunda columna de las tablas salariales anexas.

1. Plus de asistencia. Se establece un plus de asistencia para los/las trabajadores/as de los grupos I al V con rendimiento normal, que se devengará por día efectivo de trabajo en las cuantías que se establecen en la columna segunda del anexo II del convenio.

2. Pérdida del plus de asistencia. La primera jornada no trabajada completa supondrá la pérdida de dos días de plus; la segunda falta, cuatro días de plus; la tercera falta supondrá la pérdida de diez días de plus y la cuarta falta, el total del plus mensual.

Las faltas no justificadas se computarán dentro de cada mes natural.

La pérdida de este plus es independiente de las sanciones que establezcan las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 16. *Abolición de la antigüedad*

En el convenio extraestatutario de los años 2005-2007 se acordó la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando en los anteriores convenios.

Las cantidades que por este concepto vinieran percibiendo los/las trabajadores/as con anterioridad a su abolición se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del/de la



trabajador/a afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo ad personam se refleja o reflejará en los recibos de salarios con la denominación de antigüedad consolidada.

Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad se incrementaron las tablas salariales del anexo II del anterior convenio en un 2,5 %, hecho este que ya se aplicó a las citadas tablas y, además, durante los años 2006 y 2007 se aplicaron los incrementos salariales previstos en el artículo 13. Se consideró que una parte importante de esos incrementos se destinó también a compensar la abolición de la antigüedad.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen las siguientes:

a) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de diciembre y se devengará en función tiempo efectivo trabajado durante el segundo semestre del año.

b) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, que se abonará dentro de la segunda quincena de dicho mes y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el primer semestre del año.

c) Paga extraordinaria de beneficios, por una cuantía de 30 días que se abonará antes del día 22 del mes de marzo y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el año natural anterior inmediato al de su percepción.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado, e igual norma regirá para el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial.

Las pagas que figuran en los apartados a), b) y c) se entenderán devengadas en razón al salario que figura en la primera columna de las tablas salariales anexas en vigor en cada momento más el plus ad personam de aquellos trabajadores que tuviesen derecho al mismo.

Artículo 18. *Indemnización en caso de accidente de trabajo u hospitalización*

Todos los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio, en caso de accidente laboral y/u hospitalización, percibirán durante el período de incapacidad temporal o de ingreso en el hospital, con cargo a las empresas, la diferencia entre la cantidad fijada por



la Seguridad Social y el importe del salario que percibían en una mensualidad normal, de tal forma que en dichos períodos perciban el 90 % de la base reguladora hasta el máximo de seis mensualidades, ya sean o no consecutivas, durante el período de dos años. En el supuesto de baja por enfermedad y a partir del día 28, la empresa abonará la diferencia entre lo percibido por el trabajador y el 90 % de la base reguladora hasta el máximo de seis mensualidades, ya sean o no consecutivas, durante el período de dos años.

Dichas mejoras de convenio quedan supeditadas a la vigencia de la relación laboral entre los/las trabajadores/as y la empresa.

Artículo 19. *Póliza de seguros del convenio colectivo*

Las empresas concertarán en el plazo de dos meses, desde la firma del presente convenio, o mantendrán en vigor debidamente revisadas las correspondientes pólizas para asegurar los riesgos de gran invalidez y/o incapacidad absoluta, incapacidad permanente total y muerte de cada uno de sus trabajadores/as, en el supuesto accidente de trabajo, entendiéndose éste de acuerdo con la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realiza por cuenta ajena (e incluido el denominado accidente in itinere en las empresas afectadas por el mismo), que permitan a aquellas o a sus descendientes y/o herederos causar el derecho a las siguientes indemnizaciones:

Accidente laboral:

Gran invalidez y/o incapacidad absoluta: 46.000 euros.

Incapacidad permanente total: 34.000 euros.

Muerte: 43.000 euros.

Esta compensación es compatible con la pensión o indemnización que pueda causar el/la trabajador/a en la Seguridad Social o Montepío. No obstante lo anterior, las indemnizaciones pagadas con cargo a esta póliza de seguro de accidente no tendrán la consideración de pagos a cuenta de las que puedan fijar en su día los tribunales o juzgados por sentencia firme, y que sean a cargo de las empresas.

Artículo 20. *Dietas*

Las dietas se abonarán a razón de las siguientes cantidades para los años 2017, 2018 y 2019:

Media dieta: 12,00 euros; dieta completa: 24,00 euros. Puede adoptarse de común acuerdo entre empresario/a y trabajador/a la fórmula de gastos a justificar.



Artículo 21. *Prima de casado*

A todo/a trabajador/a que, teniendo como mínimo un año de antigüedad en la empresa, contraiga matrimonio, se le abonará una gratificación o prima por matrimonio de 100 euros.

**CAPÍTULO VI
Tiempo de trabajo****Artículo 22. *Jornada de trabajo***

1. La jornada ordinaria anual será la máxima legalmente establecida.

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, tanto en jornada partida como continuada. Su distribución será de lunes a viernes, excepto labores de mantenimiento y trabajos en cantera, es decir, no de producción, y la recuperación de jornadas no trabajadas, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que se podrán desarrollar de lunes a sábado. En todo caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el tiempo establecido legalmente.

3. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. En cuanto a prolongación de la jornada, horas extraordinarias y trabajos nocturnos y a turnos, se estará a lo dispuesto en los artículos 37, 38 y 39 del Acuerdo marco.



Artículo 23. *Recuperación de horas no trabajadas*

Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, salvo otro acuerdo entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los/las trabajadores/as afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

Artículo 24. *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible de compensación económica, será de treinta días naturales. La retribución de las vacaciones será a razón de salario base, más antigüedad, más el plus de asistencia correspondiente a los días efectivos de trabajo del mes o meses en que se disfruten dichas vacaciones, según la jornada de trabajo de cada empresa.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a.

En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en los artículos 38, 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25. *Fiestas locales*

Sin perjuicio de las competencias de los ayuntamientos, serán establecidas de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as. En caso de no haber acuerdo, se entenderán como tales las del lugar donde radique el centro de trabajo.

Artículo 26. *Permisos*

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.



2. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En los supuestos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de los días de permiso, al menos, será laborable.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Todo/a trabajador/a tendrá derecho a la asistencia médica, por el tiempo necesario y retribuido, presentando el oportuno justificante en el que conste la hora de la cita, de entrada y salida de la consulta y el motivo de la misma. Igualmente, por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes oficiales, siempre que se justifique.

Artículo 27. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores

De conformidad con el artículo 82.3.c) del Estatuto de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la



empresa y los representantes de los/las trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.



Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante, firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las centrales sindicales CC.OO., CIG y UGT, el pasado 25 de marzo de 2013, y que fue publicado en el DOG por medio de la Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el *Diario Oficial de Galicia* de la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (DOG de 24 de mayo de 2013), o en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO VII

Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género

Artículo 28. *Principios de igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda dis-



criminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, a velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pueda cuestionar el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 29. *Planes de igualdad*

Según lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 30. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y en el artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso se-



xual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y en el artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007, de 21 de marzo, es la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Como medidas preventivas de acoso se tratará de sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, se respetará el principio de no tolerar esas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

En los procedimientos de actuación en caso de denuncia por este tipo de hechos se contará con la participación de los representantes de los trabajadores y se dará audiencia a las personas afectadas. Los principios que deberán ser observados en todo momento serán la garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, la prioridad y estudio urgente de estos sucesos y la investigación exhaustiva de los hechos, garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa mediando mala fe.

Cualquier procedimiento que se establezca será interno y, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que puedan ejercer las personas perjudicadas.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, a excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso si ésta lo solicita así.

Artículo 31. *Transparencia en la implantación del Plan de igualdad*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los/las trabajadores/as o, en su defecto, de los/las propios/as trabajadores/as, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

CVE-DOG: pblnsnl3-hze9-1af9-chk9-jhogmgaoxub7



Artículo 31 bis. *Violencia de género*

Se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercer según los términos que establezca la legislación vigente.

Del mismo modo, las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se puedan producir en un futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este período, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**CAPÍTULO VIII
Régimen disciplinario****Artículo 32. *Faltas y sanciones***

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente al respecto, los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.



Artículo 33. *Graduación de las faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, sin motivo justificado, en el período de un mes.
- b) No notificar con veinticuatro horas de antelación cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve período de tiempo. Si como consecuencia del mismo resultara algún perjuicio para la empresa o fuera causa de posible accidente a sus compañeros de trabajo, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Faltas de aseo o limpieza personal, siempre que pueda afectar a la convivencia con los compañeros de trabajo.
- f) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando se realicen tareas de atención o comunicaciones personales.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o los experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.
- i) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos podrán ser consideradas como faltas graves.



j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

k) Las faltas de respeto, de escasa consideración a sus compañeros e incluso a personas que tengan alguna vinculación con la empresa, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo y dentro del centro de trabajo.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

m) Distraer habitualmente y/o reiteradamente a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

n) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

Artículo 35. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de dos días al trabajo durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) Falsear datos referentes a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

e) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

f) La negligencia, desidia o imprudencia inexcusable en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o pueda ser causa de accidente.



g) La imprudencia en el trabajo. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o bienes de la empresa, podrá ser considerada muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en el trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, debiendo estar estos en perfecto estado de conservación, estar expuestos por el empresario o a disposición de los trabajadores.

h) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

i) No advertir, inmediatamente, a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

j) La negligencia grave en la conservación o limpieza de herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

k) La disminución no justificada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

l) Entregarse a juegos o entretenimiento de manera reiterada durante la jornada de trabajo y causar con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

m) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo semestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 36. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) Faltar al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos sin causa o motivo que lo justifique en el período de dos meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.



d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador que se halle en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole, incluso de benevolencia o amistad. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que éste suponga alguna alteración de sus facultades físicas o psíquicas o suponga peligro grave para su salud o la de sus compañeros.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como facilitar información reservada de la empresa o de las personas de la misma, sin la debida autorización para ello. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a sus superiores, compañeros subordinados, así como el abuso de autoridad por parte de quien la ostente. Se considerará abuso de autoridad siempre que un directivo, jefe o mando intermedio cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con grave perjuicio para el trabajador.

h) Los atentados contra la libertad sexual de los/las trabajadores/as que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral.

i) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

k) La desobediencia continuada o persistente.

l) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o de responsabilidad que formen parte de un proceso productivo y pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

m) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales que entrañen riesgo o perjuicio grave para el trabajador, sus compañeros o a terceras personas, o daños graves a la empresa.



n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los seis meses siguientes, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 37. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones que por faltas graves y muy graves se impongan.

Artículo 38. *Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

Artículo 39. *Prescripción*

Las faltas prescribirán en los siguientes plazos:

1. Faltas leves: diez días.
2. Faltas graves: veinte días.



3. Faltas muy graves: sesenta días.

Los plazos estipulados anteriormente empezarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La sanción impuesta prescribirá, en todo caso, a los seis meses contados a partir de la firmeza de la misma.

CAPÍTULO IX **Garantías sindicales**

Artículo 40. *Delegado/a sindical*

Se reconoce, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, la figura del delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores/as, siempre que las centrales sindicales a las que pertenezca acrediten en las mismas un nivel de afiliación superior al 15 %.

El delegado sindical, que será elegido en la forma que determina la citada ley, habrá de ser necesariamente trabajador/a en activo de su respectiva empresa.

Artículo 41. *Funciones del delegado/a sindical*

El delegado sindical, en el supuesto de que no forme parte del comité de empresa, tendrá las mismas garantías que las legalmente establecidas para los miembros de aquél, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de su comité, estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda o se requiera justificadamente.

2. Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los demás órganos internos en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

3. Ser oído previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones por faltas graves que impongan a éstos últimos.



4. A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 42. *Comités de empresas y delegados/as de personal. Competencias*

El comité de empresa o los delegados/as de personal, en su caso, tendrán las siguientes competencias:

1ª. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico, sobre la situación de la producción y sus ventas, sobre los programas de producción cuando los haya y sobre la probable evolución del empleo en la empresa.

2ª. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3ª. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4ª. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5ª. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6ª. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.



7ª. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8ª. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y ante los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

9ª. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

10ª. Colaborar con la dirección de la empresa para alcanzar el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11ª. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en el ordinal 1º anterior, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12ª. Los comités de empresa y los/las delegados/as sindicales tienen el derecho a recibir información, por lo menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como establece el artículo 64.3 del ET.

Los informes que deba emitir el comité a tenor de sus competencias deberán elaborarse en el plazo de 15 días.



Artículo 43. *Garantías de los miembros de comités de empresas y de los delegados/as de personal*

Los miembros de los comités de empresa y los/las delegados/as de personal, como representantes legales de los/las trabajadores/as, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los/las demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desarrollo del trabajo las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala que establece el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 44. *Otros derechos sindicales*

Los/las trabajadores/as con cargo de representación sindical a que se refieren los artículos precedentes podrán acumular su crédito personal de horas retribuidas por períodos trimestrales; bien entendido que, transcurrido cada trimestre, quedará automáticamente cancelado el saldo que pudieran tener a favor.



Excedencia. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel/aquella trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial autonómica o nacional. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa al concluir éste en los términos que, al efecto, señala el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 45. *Seguridad e higiene*

Todas las empresas afectadas por el convenio cumplirán la normativa legal de seguridad e higiene contenida en la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo de 9 de marzo de 1971; en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; en el Real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual; en el Real decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as en las actividades mineras, en cuanto sean de aplicación.

Las empresas que tengan jornada partida habilitarán, en sus centros de trabajo, dependencias adecuadas para que los trabajadores puedan preparar y consumir el almuerzo.

Artículo 46. *Revisión médica*

Todos/as los/las trabajadores/as, con independencia de su categoría profesional, serán sometidos a reconocimientos médicos de periodicidad, al menos, anual, los cuales tendrán carácter obligatorio; en todo caso, el trabajador tendrá conocimiento del resultado medianamente la entrega de un ejemplar de este.

Las empresas y centrales sindicales firmantes del convenio instarán a las autoridades sanitarias de la comunidad autónoma para la creación de la infraestructura necesaria para la realización gratuita de tales reconocimientos que, no obstante, se seguirán realizando mientras tanto por las mutuas de accidentes de cada empresa. Todo esto sin menoscabo de los derechos que, en cada momento, asistan legalmente al/a la trabajador/a.

Las empresas prestarán especial protección a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.



Artículo 47. *Ropa de trabajo*

Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a sus trabajadores/as dos buzos al año, como ropa de trabajo, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio. No obstante lo anterior, cuando la fecha de ingreso en la empresa no coincida con esos dos meses, se entregará uno al comienzo y otro al cabo de seis meses si el/la trabajador/a continúa prestando sus servicios en la empresa. Asimismo, entregarán el día 1 de octubre de cada año un par de botas de seguridad a aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo como serradores/as o bien como rajadores/as de piedra. También entregarán un par de botas de seguridad a los/las trabajadores/as que desempeñen su trabajo como cortadores/as, embaladores/as y labradores/as. Igualmente, se facilitarán los guantes y mandiles necesarios.

Las prendas de seguridad y protección serán sustituidas por las empresas antes de los plazos señalados siempre que se entreguen las usadas o deterioradas y se compruebe que el desgaste o rotura no es imputable al/a la trabajador/a.

**CAPÍTULO XI
Comisión paritaria del convenio****Artículo 48. *Comisión paritaria***

De conformidad con el artículo 85.3.e) del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 49. *Composición*

La comisión paritaria estará integrada paritariamente por tres miembros de la AGP y tres de UGT y un asesor por cada parte. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

Serán vocales suplentes de esta comisión paritaria los restantes miembros de la comisión negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada comisión será obligatoria para ambas partes.

Los miembros de la comisión paritaria podrán designar de entre ellos uno que hará las funciones de secretario.



Artículo 50. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, y esa calificación será vinculante e inapelable para las demás partes.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días y, en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuese recibida.

Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La resolución de la comisión paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante y se tendrá, además, en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la comisión paritaria realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La comisión paritaria notificará a las partes afectadas por cada consulta la resolución adoptada en el mismo día o, a más tardar, al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la comisión paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91, apartado 4, del Estatuto de los trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 51. Funciones

Son funciones específicas de la comisión paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.



2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.

6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.

8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

9. Desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, de modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

10. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo nacional de formación continua.

11. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las centrales sindicales CC.OO., CIG y UGT, el pasado 25 de marzo de 2013 y que fue publicado en el DOG por medio de la Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el *Diario Oficial de Galicia* de la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (DOG de 24 de mayo) y, en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de con-



flictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012, o al que lo sustituya.

CAPÍTULO XII

Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 52

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo autonómico de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las centrales sindicales CC.OO., CIG y UGT el pasado 25 de marzo de 2013 y que fue publicado en el DOG por medio de la Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el *Diario Oficial de Galicia* de la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (DOG de 24 de mayo), y será de aplicación según establezca su contenido normativo y, en defecto de aquel, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012.

CAPÍTULO XIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 53. *Conciliación de la vida laboral y familiar*

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del ET, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37



del ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Protección por maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizase o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del ET.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un pe-

CVE-DOG: pblnsnl3-hze9-1af9-chk9-jhogmgaoxub7



ríodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el artículo 48.5 y 48 bis del ET.

CVE-DOG: pblnsn13-hze9-1af9-chk9-jhogmgaoxub7



Excedencia por cuidado de familiares: los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46 del ET será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Permisos retribuidos: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los/las trabajadores/as tendrán derecho a una hora



de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

CVE-DOG: pblnsnl3-hze9-1af9-chk9-jhogmgaoxub7



Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Nulidad del despido: será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los/las trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el ET.

c) La de los/las trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del ET. En otro caso, se considerará improcedente.

CVE-DOG: pblnsnl3-hze9-1af9-ckk9-jhogmgaoxub7



No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 54

Los/las trabajadores/as afectados por este convenio tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a:

Facilitar la inserción en la vida profesional.

Conservar y perfeccionar los conocimientos para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.

Promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

A tal fin, las empresas y centrales sindicales firmantes del convenio propiciarán el establecimiento de programas de formación con el INEM, reconociendo ayudas mediante conciertos con empresas o instituciones especializadas en orden a la consecución de los objetivos señalados.

Las condiciones de asistencia a cursos o a cualquier otra modalidad de formación, cuando impliquen pérdida de horas de trabajo, habrán de establecerse de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as.

Las empresas continuarán las tareas de formación interna de su personal, en la forma que lo vienen haciendo hasta la fecha, y procurando facilitar la promoción de sus trabajadores/as.

En todo caso y con el fin de promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, se estipula que el personal que esté disfrutando de medidas de conciliación pueda participar en las actividades que se realicen sin ningún tipo de discriminación.

CAPÍTULO V

Disposición adicional única. *Coeficientes reductores*

Las partes firmantes del presente convenio tratarán de definir y clarificar los distintos puestos de trabajo en el sector con el fin de solicitar la mejora de los coeficientes reductores actuales, al menos, en algunas de las categorías actuales.



CAPÍTULO VI**Disposición final primera**

Cuando exista un medio de transporte habitual al centro de trabajo no se podrá impedir su utilización en forma discriminatoria a ningún trabajador/a.

Disposición final segunda. *Compensación y absorción*

Los/las trabajadores/as que, con anterioridad a la firma del presente convenio, estén disfrutando de mejores condiciones que las aquí pactadas las conservarán en su totalidad y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de éste, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan las anteriormente citadas.

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican en prueba de conformidad y lo firman en Sobradelo de Valdeorras a 1 de junio de 2017.

**ANEXO I
Reseñas y notas****Reseñas:**

1ª. Los períodos que se recogen en los trabajos de labrador/a, cortador/a, embalador/a, descargador/a de carros y rajador/a se entienden de antigüedad en el desempeño del oficio.

2ª. Las empresas, sin perjuicio de su capacidad organizativa de los trabajos, procurarán formar a sus labradores/as de entre aquellos que vengan desempeñando su trabajo como cortadores/as, en cuyo caso éstos se incorporarán a aquel como oficiales de tercera.

Notas:

Los salarios establecidos en el grupo 5º para rajador/a, cortador/a, embalador/a y descargador/a de carros se aplicarán a aquellos/aquellas trabajadores/as que lleven seis meses en el desempeño del oficio, hasta tal fecha su salario será el establecido para el auxiliar de oficios. Asimismo, el salario establecido para el labrador se aplicará a aquellos trabajadores que lleven más de dos años en el desempeño del oficio, ya que hasta un año su salario será el establecido para un cortador y de uno a dos años su salario será el siguiente: salario base: 33,43 euros, plus de asistencia: 14,13 y salario/mes: 1.299,63 euros,



para el año 2017; salario base: 33,59 euros, plus de asistencia: 14,20 euros y salario/mes: 1.305,90 euros, para el año 2018, y salario base: 33,93 euros, plus de asistencia: 14,34 euros y salario/mes: 1.319,04 euros para el año 2019. Lo establecido en este apartado sobre salarios conlleva la aplicación de los respectivos grupos de cotización a la Seguridad Social, en función del mismo.

Los/las trabajadores/as menores de 17 años y los de 17 años tendrán, respectivamente, los salarios siguientes: salario base 31,18 y 31,46 euros, plus de asistencia: 2,69 y 4,1 euros, salario/mes: 991,89 y 1.029,90 euros, para el año 2017; salario base: 31,34 y 31,62 euros, plus de asistencia: 2,70 y 4,12 euros, salario/mes: 996,90 y 1.035,12 euros, para el año 2018, y salario base: 31,65 y 31,94 euros, plus de asistencia: 2,73 y 4,16 euros, salario/mes: 1.006,83 y 1.045,56 euros, para el año 2019.

