

Nº	Apelidos e nome	DNI	Deporte	Perda da condición de DGAN
276	Valderrama Santomé, Tamara	36145039-X	Patinaxe	11-5-2013
277	Valeiro Mato, Roberto	32824972-Q	Fútbol praia	16-2-2014
278	Vales Fernández, Xosé Francisco	47350330-T	Piragüismo	25-6-2012
279	Valiño Gómez, Aída	33539921-X	P. M. e triatlón	25-6-2012
280	Vallejo Folgueira, Diego	76572021-F	Automobilismo	5-6-2011
281	Vallejo Folgueira, Sergio	33306549-L	Automobilismo	16-2-2014
282	Varela Iglesias, Ana	44822471-W	Piragüismo	11-5-2013
283	Vázquez Álvarez, Silvia	35578663-D	Piragüismo	11-5-2013
284	Vázquez Fernández, Adrián	33539467-Q	P. M. e triatlón	5-6-2011
285	Veiga Fernández, Marco	33559193-P	Tiro olímpico	16-2-2014
286	Vicente Landín, Isaac	36132364-P	Atletismo	11-5-2013
287	Vicente Rodríguez, Óscar	35572548-N	P. M. e triatlón	11-5-2013
288	Vidal Álvarez, Alejandro	52931435-V	Taekwondo	20-11-2012
289	Vila Cedrón, José Manuel	33548578-L	Atletismo	11-5-2013
290	Vilariño García, Xenia	77420795-N	Natación	11-5-2013
291	Villar Fernández, Víctor Manuel	39451557-W	Caza	11-5-2013
292	Zubizarreta Moya, Gonzalo	36166056-M	Surf	11-5-2013

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

Orde do 11 de marzo de 2011 pola que se autoriza a inclusión da escola de música municipal de Xove (Lugo), no Rexistro de Escolas de Música e Danza da Comunidade Autónoma de Galicia.

O Concello de Xove solicita a inscrición da escola de música municipal no Rexistro de Escolas de Música e Danza da Comunidade Autónoma de Galicia de conformidade coa Orde do 11 de marzo de 1993, que regula as condicións de creación e funcionamento destas escolas na Comunidade Autónoma de Galicia.

Logo de realizar os trámites que establece a normativa vixente, a xefatura territorial desta consellería, de Lugo, achega o expediente cos correspondentes informes.

Cumpridos todos os trámites regulamentarios e tendo en conta o anteriormente exposto, por proposta da Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos,

DISPOÑO:

Primeiro.-Autorizar a inclusión no Rexistro de Escolas de Música e Danza da Comunidade Autónoma de Galicia da escola de música municipal que se sinala:

Provincia: Lugo.

Concello: Xove.

Localidade: Xove.

Domicilio: Camiño Real, s/n, CP 27870.

Código do centro: 27020872.

Titular: Concello de Xove.

Denominación: Escola de Música Municipal de Xove.

Segundo.-Esta escola queda sometida ao réxime de escolas de música e danza, segundo o establecido na Orde do 11 de marzo de 1993 e aos servizos de inspección correspondentes.

Terceiro.-O centro deberá solicitar a oportuna revisión da inscrición cando teñan que modificarse calquera dos datos sinalados nesta orde.

Contra esta orde, que esgota a vía administrativa, as persoas interesadas poderán formular recurso potestativo de reposición ante esta consellería, no prazo dun mes, contado a partir do día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, segundo o disposto nos artigos 116º e 117º da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común ou ben, directamente, o recurso contencioso-administrativo no prazo de dous meses desde a mesma data, ante a Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, de conformidade co artigo 46º da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso-administrativa.

Santiago de Compostela, 11 de marzo de 2011.

Jesús Vázquez Abad
Conselleiro de Educación
e Ordenación Universitaria

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 21 de marzo de 2011, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo.

Visto o texto do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo (código do convenio: 82000215011993), que subscribiron, con data do 14 de xaneiro de 2011, dunha parte a *Asociación Gallega*

de *Pizarristas* e doutra a central sindical UGT, e de conformidade co disposto no artigo 90º, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

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

Santiago de Compostela, 21 de marzo de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

ANEXO

Convenio colectivo de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo 2011-2013

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1º.-Ámbito funcional, territorial e persoal.

Este convenio regula as relacións de todas as empresas e os seus traballadores/as, cuxo obxecto sexa a explotación de lousas na provincia de Ourense, e nas empresas de Lugo que se relacionan na acta da súa sinatura, e poderanse incorporar voluntariamente a el as restantes empresas de Galicia, e isto con independencia do lugar onde radique o seu domicilio social.

Artigo 2º.-Vixencia.

Este convenio entrará en vigor a partir do día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* e producirá efectos económicos, en canto a salarios se refire, desde o día un de xaneiro de 2011.

Artigo 3º.-Duración.

Este convenio terá duración ata o día 31 de decembro do ano 2013.

Artigo 4º.-Denuncia.

Calquera das partes asinantes do convenio poderá realizar a súa denuncia comunicándollo por escrito á outra parte con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia.

No mes anterior á finalización da duración do convenio, as partes asinantes comprométense a manter unha reunión para constituír a Comisión Negociadora e establecer un calendario de reunións para a próxima negociación. No suposto de que, chegado o día

do vencemento, non se adoptara na Comisión Negociadora un acordo definitivo sobre o novo convenio, prorrogarase o anterior en todas as súas cláusulas ata a sinatura do novo convenio.

Artigo 5º.-Normas supletorias.

Serán normas supletorias o Estatuto dos traballadores, o Acordo marco do sector da lousa, publicado no BOE do día 10 de abril de 1997 e os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que os tivesen, así como as demais disposicións legais de aplicación.

CAPÍTULO II

OUTRAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

Artigo 6º.-Xornada de traballo.

Observarase o disposto nos artigos 31º e 32º, ambos inclusive, do Acordo marco do sector da lousa.

Artigo 7º.-Vacacións.

As vacacións anuais serán de 21 días laborables para todos os traballadores/as do sector, salvo que algún/a deles, a título persoal, desfrutase de maior período; en todo caso, o número de días naturais do período de vacacións non será inferior a 30. A súa retribución será de salario base, máis antigüidade, máis o complemento de asistencia correspondente aos días efectivos de traballo do mes ou meses en que se desfruten as ditas vacacións, segundo a xornada de traballo de cada empresa.

As vacacións poderanse desfrutar en dous períodos que se fixarán de común acordo entre o empresario e o traballador/a ou os seus representantes legais, tendo en conta que polo menos 11 días laborables deberán ser en período estival. En caso de circunstancias excepcionais, o empresario e os representantes dos traballadores/as poderán pactar outros períodos de distribución das vacacións. Neste último suposto non será de aplicación o establecido no artigo 20º deste convenio.

En caso de que o traballador/a se encontre en situación de incapacidade temporal no momento de comezar as vacacións, estas posporanse, e fixarase un novo período, se isto proceder, dentro do ano natural. En caso contrario, se a baixa se producise durante o transcurso delas, estas seguirán correndo ata cumprirse o período correspondente.

Artigo 8º.-Festas locais.

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

Artigo 9º.-Licenzas e permisos.

O traballador/a, logo de aviso e posterior xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración, polos motivos e durante o tempo sinalado para cada un deles no artigo 37º do Estatuto dos

traballadores e no artigo 38º do Acordo marco do sector da lousa. Igualmente polo tempo imprescindible para a realización de exames, sempre que se xustifique.

Todo traballador/a terá dereito á asistencia médica, polo tempo necesario e retribuído, presentando o oportuno xustificante.

Artigo 10º.-*Roupa de traballo.*

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

A roupa de seguridade e protección será substituída polas empresas antes dos prazos sinalados, sempre que se entregue a usada ou deteriorada e se comprobe que o desgaste ou rotura non é imputable ao traballador/a.

CAPÍTULO III CONDICIÓN ECONÓMICAS

Artigo 11º.-*Salarios.*

Os salarios pactados neste convenio, para o ano 2011, son os que figuran no seu anexo II.

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

Os salarios aboaránllelos as empresas aos traballadores/as, dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao seu devengo.

Artigo 12º.-*Incremento salarial do ano 2012.*

Con efectos de primeiro de xaneiro de 2012, actualizarase a táboa salarial do anexo II na porcentaxe que experimentase o IPC do ano anterior, é dicir, do ano 2011.

Artigo 13º.-*Incremento salarial do ano 2013.*

Con efectos de primeiro de xaneiro de 2013, actualizarase a táboa salarial do anexo II na porcentaxe que experimentase o IPC do ano anterior, é dicir, do ano 2012.

Artigo 14º.-*Complemento de asistencia.*

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

Artigo 15º.-*Perda do complemento de asistencia.*

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

As faltas non xustificadas computaranse dentro de cada mes natural.

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

Artigo 16º.-*Abolición da antigüidade.*

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

As cantidades que por este concepto viñesen percibindo os traballadores/as con anterioridade á súa abolición, manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo *ad personam*, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, e extinguiranse xuntamente coa extinción do contrato do traballador/a afectado coa súa empresa. O dito complemento retributivo *ad personam* reflíctese ou reflectirase nos recibos de salarios coa denominación de antigüidade consolidada.

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

Artigo 17º.-*Gratificacións extraordinarias.*

Establécense as seguintes:

a) Paga extraordinaria de xullo, por unha contía de 30 días, que se aboará antes do día vinte e dous dese mes e se devengará en función do tempo efectivamente traballado durante o primeiro semestre do ano.

b) Paga extraordinaria de Nadal, por unha contía de 30 días, que se aboará antes do día 22 de decembro e se devengará en función do tempo efectiva-

mente traballado durante o segundo semestre do ano.

c) Paga extraordinaria de beneficios, por unha contía de 30 días, que se aboará antes do día vinte e dous do mes de marzo e se devengará en función do tempo efectivamente traballado durante o ano natural inmediatamente anterior á súa percepción.

As pagas que figuran nas letras a), b) e c) entenderanse devengadas en razón do salario que figura na primeira columna do anexo II en vigor no momento do devengo, máis o complemento *ad personam* correspondente daqueles traballadores/as que tivesen dereito a el.

Artigo 18º.-*Axudas de custo.*

As axudas de custo aboaranse a razón das seguintes cantidades: para o ano 2011: media axuda de custo: 10,10 €, axuda de custo completa: 20,20 €; para o ano 2012: media axuda de custo: 10,61 €, axuda de custo completa: 21,21 €; para o ano 2013: media axuda de custo: 11,11 €, axuda de custo completa: 22,22 € e poderase adoptar de común acordo entre empresario e traballador/a a fórmula de gastos para xustificar.

Artigo 19º.-*Prima de casado/a.*

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

Artigo 20º.-*Inclemencias do tempo.*

Acordada a suspensión do traballo por inclemencias do tempo ou forza maior, as empresas aboarán ata un máximo de dez días naturais non consecutivos durante o ano, a razón do 50% do salario especificado na primeira columna do anexo II, correspondente ás horas non traballadas e sen obriga de recuperar por este concepto.

Cando a suspensión se faga necesaria unha vez que os traballadores/as iniciaron o desprazamento cara aos centros de traballo, as empresas aboarán ata un máximo de tres días naturais non consecutivos durante o ano a razón do 100% do salario especificado na primeira columna do anexo II, máis o complemento de asistencia.

No primeiro caso, a suspensión comunicárase mediante escrito dirixido aos representantes dos traballadores/as, que se colocará nos taboleiros de anuncios.

CAPÍTULO IV GARANTÍAS SINDICAIS

Artigo 21º.-*Delegado sindical.*

Recoñécese de acordo co artigo 10º da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, a figura do delegado sindical naquelas empresas que teñan un cadro de persoal superior a 250 traballadores/as, sempre que as centrais sindicais a que per-

tenza acrediten naquelas un nivel de afiliación superior ao 15%.

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

Artigo 22º.-*Funcións do delegado sindical.*

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

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

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

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

4º Á utilización dun local adecuado en que poida levar a cabo as súas actividades naqueles centros de traballo con máis de 250 traballadores.

Artigo 23º.-*Comités de empresas e delegados de persoal. Competencias.*

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

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

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

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

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

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

c) Plans de formación profesional da empresa.

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

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

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

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

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

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

8ª Exercer un labor:

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

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

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

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

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

Os informes que deba emitir o comité, a teor das súas competencias, deberanse elaborar no prazo de 15 días.

Artigo 24º.-Garantías dos membros de comités de empresas e dos delegados de persoal.

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

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

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

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

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

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

Artigo 25º.-Outros dereitos sindicais.

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

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

CAPÍTULO V

SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO

Artigo 26º.-Seguridade e hixiene.

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

ras, en canto sexan de aplicación. Estas normas serán obxecto de desenvolvemento no Acordo marco do sector da lousa.

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

Artigo 27º

Indemnización por grande invalidez e/ou incapacidade absoluta; incapacidade permanente total e morte en accidente de traballo; así como indemnización por grande invalidez e/ou incapacidade absoluta e incapacidade permanente total en caso de enfermidade profesional e enfermidade común. As empresas concertarán no prazo de dous meses, desde a sinatura deste convenio, ou manterán en vigor debidamente revisadas, ata o día 20 de decembro do ano 2011, as correspondentes pólizas para asegurar os riscos de grande invalidez e/ou incapacidade absoluta, incapacidade permanente total e morte de cada un dos seus traballadores/as, no suposto accidente de traballo, entendendo este de acordo coa lexislación laboral, como o ocorrido con ocasión ou por consecuencia do traballo que se realiza por conta allea (e incluído o denominado accidente *in itinere* nas empresas afectadas por este); tamén concertarán no prazo de dous meses, desde a sinatura deste convenio, as correspondentes pólizas, que estarán en vigor ata o día 20 de decembro do ano 2011, para asegurar os riscos de grande invalidez e/ou incapacidade absoluta e incapacidade permanente total en caso de enfermidade profesional e/ou enfermidade común, que permitan a aquelas ou aos seus descendentes e/ou herdeiros causar o dereito ás seguintes indemnizacións:

Accidente laboral:

Grande invalidez e/ou incapacidade absoluta: 36.000 €.

Incapacidade permanente total: 29.000 €.

Morte: 33.000 €.

Enfermidade profesional e/ou enfermidade común:

Grande invalidez e/ou incapacidade absoluta: 26.000 €.

Incapacidade permanente total: 24.000 €.

A partir do día 21 de decembro do ano 2011 non se asegurarán os riscos de grande invalidez e/ou incapacidade absoluta e incapacidade permanente total nos casos de enfermidade profesional e/ou enfermidade común e soamente se cubrirán os riscos derivados de accidente laboral para os seguintes supostos e coas seguintes contías:

Coberturas a partir do 21-12-2011:

Accidente laboral:

Grande invalidez e/ou incapacidade absoluta: 46.000 €.

Incapacidade permanente total: 34.000 €.

Morte: 43.000 €.

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

Artigo 28º.-*Revisión médica.*

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

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

Artigo 29º.-*Indemnización en caso de accidente ou hospitalización.*

Todos os traballadores afectados por este convenio, en caso de accidente laboral e hospitalización, percibirán durante o período de incapacidade temporal ou de ingreso no hospital, con cargo ás empresas, a diferenza entre a cantidade fixada pola Seguridade Social e o importe do salario que viñesen percibindo nunha mensualidade normal, de tal forma que neses períodos perciban o 100% dunha mensualidade normal. No suposto de baixa por enfermidade e a partir do día 28, a empresa aboará a diferenza entre o percibido polo traballador e o 90% da base reguladora mentres persista a incapacidade temporal.

As ditas indemnizacións quedan supeditadas á vixencia da relación laboral entre os traballadores e a empresa.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 30º.-*Formación profesional.*

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

a) Facilitar a inserción na vida profesional.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

CONTRATACIÓN

Artigo 31º

En canto á contratación, observarase o disposto no capítulo II, artigos 7º a 12º, ambos inclusive, do Acordo marco do sector da lousa e demais disposicións que lle sexan de aplicación.

Artigo 32º

Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, cada empresa, grupos de empresas ou empresas vinculadas, mediante a transformación dos contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos traballadores/as ou calquera outra medida que se dirixa a fomentar a calidade no emprego deberá ter, do total do cadro de persoal, antes de finais do ano en curso, polo menos o 65% con contratos de duración indefinida. Para definir o total do cadro de persoal as empresas poderán optar entre realizar a media dos últimos tres anos ou ben elixir o cadro de persoal que tivesen ao entrar en vigor este convenio. A norma xeral do 65% de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións: A) Empresas de nova creación, que terán dous anos de carencia ou de adaptación. B) Empresas que durante a vixencia deste convenio realicen incrementos de cadro de persoal que superen nun 30% a actual; terán tamén unha carencia de dous anos no que á adaptación do incremento de cadro de persoal se refire. C) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas en que se contratan de maneira temporal estudantes e outros colectivos sen solución de continuidade. Este artigo permanecerá en vigor soamente durante a vixencia deste convenio, é dicir, ata o día 31 de decembro de 2010 ou mentres non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Única.-Desvinculación da totalidade. Observarase o disposto na disposición derradeira primeira do Acordo marco do sector da lousa.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIÓNS DERRADEIRAS

Primeira.-*Indivisibilidade.*

Os artigos deste convenio e os seus anexos forman un todo único e indivisible e non se poden aplicar parcialmente.

Segunda.-*Sistema de clasificación profesional.*

Observarase o disposto nos artigos 19º a 22º, ambos inclusive, do Acordo marco do sector da lousa. Dado que os grupos 4º e 5º son específicos deste sector, asígnanselles as categorías que constan no anexo I deste convenio, e establécese conforme o artigo 22º.5, parágrafo segundo, do Estatuto dos traballadores, a equivalencia entre elas e a polivalencia funcional ou a realización de funcións entre as distintas categorías, dentro do grupo a que pertencen.

Terceira.-*Mobilidade funcional e xeográfica.*

Observarase o disposto nos artigos 41º e 42º do Acordo marco do sector da lousa.

Cuarta.-*Faltas e sancións.*

Observarase o disposto no capítulo VIII, artigos 43º a 50º, ambos inclusive, do Acordo marco do sector da lousa.

Quinta.-*Compensación e absorción.*

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

Sexta.

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

Sétima.-*Cumprimento da idade de xubilación.*

Páctase expresamente a extinción dos contratos de traballo polo cumprimento por parte dos traballadores da idade ordinaria de xubilación fixada na normativa da Seguridade Social, dado que esta disposición se vincula á mellora da estabilidade no emprego e demais circunstancias que constan no artigo 32º deste convenio; así como ao cumprimento das condicións establecidas na Lei 14/2005, do 1 de xullo.

Oitava.

Acórdase entre as partes asinantes fomentar e propiciar o cumprimento da Lei orgánica 3/2007, do 22

de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e, en particular, o título IV da citada lei, do dereito ao traballo en igualdade de oportunidades, fomentando a incorporación de medidas para garantir a igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego, na formación e na promoción de profesionais, e nas condicións de traballo. Inclúese, ademais, entre os dereitos laborais dos traballadores e as traballadoras, a protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo. E, ademais, a igualdade de salarios entre homes e mulleres cando desempeñen postos de traballo de iguais condicións.

Novena.

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

Décima.-Comisión paritaria.

As partes asinantes acordan establecer unha comisión paritaria, integrada por tres representantes dos traballadores e outros tantos da parte empresarial, como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do cumprimento deste convenio.

E, en proba de conformidade en todo o seu contido, asínano en unión dos seus anexos, en Sobradelo de Valdeorras, o catorce de xaneiro de dous mil once.

ANEXO I Táboa de categorías Grupos 4º e 5º

Chofer: oficial 1ª.

Operador de pa: oficial 1ª.

Barrenista/artilleiro/a: oficial 2ª.

Operador de guindastre: oficial 2ª.

Serrador/a: oficial 2ª.

Labrador/a.

Ata 1 ano: peón especialista.

De 1 a 2 anos: oficial 3ª.

Desde 2 anos: oficial 2ª.

Cortador/a.

Ata 6 meses: peón ordinario.

De 6 meses en diante: peón especialista.

Embalador/a.

Ata 6 meses: peón ordinario.

De 6 meses en diante: peón especialista.

Descargador/a de carros.

Ata 6 meses: peón ordinario.

De 6 meses en diante: peón especialista.

Rachador/a.

Ata 6 meses: peón ordinario.

De 6 meses en diante: peón especialista.

Notas:

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

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

Notas: os salarios establecidos no grupo 5º para rachador/a, cortador/a, embalador/a e descargador/a de carros aplicaranse a aqueles traballadores/as que leven seis meses no desempeño do oficio, ata tal data o seu salario será o establecido para o auxiliar de oficios. Así mesmo, o salario establecido para o labrador/a aplicarase a aqueles traballadores/as que leven máis de dous anos no desempeño do oficio, xa que ata un ano o seu salario será o establecido para un cortador/a e de un a dous anos o seu salario será o seguinte: salario base: 31,42 euros, complemento de asistencia: 13,27 e salario/mes: 1.221,27 euros.

O establecido neste punto sobre salarios comporta a aplicación dos respectivos grupos de cotización á Seguridade Social, en función deste.

Os traballadores/as menores de 17 anos e os de 17 anos terán, respectivamente, os salarios seguintes: salario base 29,29 e 29,55 euros, complemento de asistencia: 2,52 e 3,86 euros, salario/mes: 931,62 e 967,56 euros.

ANEXO II

Táboa salarial do convenio colectivo da lousa do ano 2011

Grupo prof.	Sal. base	Complemento asis. D/T	Salario/mes	G.C.
G 1. Licenciados/as	32,71	19,68	1.394,58	1
Enx. superiores	32,71	19,68	1.394,58	1
Enx. técnicos	32,62	19,28	1.383,48	2
Graduados sociais	32,62	19,28	1.383,48	2
Topógrafo	32,62	19,28	1.383,48	2
Dtres. áreas e serv.	32,50	18,66	1.366,86	3
Delineante	32,44	18,32	1.357,92	3
Práctico topógrafo	32,05	16,42	1.306,32	4
Axte. delineante	32,05	16,42	1.306,32	4

Grupo prof.	Sal. base	Complemento asis. D/T	Salario/mes	G.C.
G 2. Téc. administración	32,44	18,32	1.357,92	5
Oficial adtvo. 1ª	32,28	17,72	1.340,52	5
Oficial adtvo. 2ª	32,05	16,42	1.306,32	5
Auxiliar adtvo.	31,86	15,41	1.279,41	7
G 3. Encargados/as	32,05	16,42	1.306,32	3
Mecánicos/as	31,86	15,41	1.279,41	8
Electricistas	31,86	15,41	1.279,41	8
Soldadores/as	31,86	15,41	1.279,41	8
Fontaneiros/as	31,86	15,41	1.279,41	8
Albaneis	31,86	15,41	1.279,41	8
Aux. oficios	30,97	11,06	1.161,36	10
G 4. Encargados/as	32,05	16,42	1.306,32	3
Chofer	31,86	15,41	1.279,41	8
Operador de pa	31,86	15,41	1.279,41	8
Barrenista/art.	31,65	14,43	1.252,53	8
Aux. oficios	30,97	11,06	1.161,36	10
G 5. Encargados/as	32,05	16,42	1.306,32	3
Carretilleiro/as	31,65	14,43	1.252,53	8
Operadores de guindastre	31,65	14,43	1.252,53	8
Serrador/as	31,65	14,43	1.252,53	8
Labrador/as	31,65	14,43	1.252,53	8
Rachador/as	31,23	12,19	1.192,89	9
Cortador/as	31,23	12,19	1.192,89	9
Embalador/as	31,23	12,19	1.192,89	9
Distrib. ración	31,23	12,19	1.192,89	9
Desc. carros	31,23	12,19	1.192,89	9
Limpiadora/as	30,97	11,06	1.161,36	10
Aux. oficios	30,97	11,06	1.161,36	10

CONSELLERÍA DO MEDIO RURAL

Orde do 6 de abril de 2011 pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións para a prevención e defensa contra os incendios forestais en montes veciñais en man común, cofinanciadas co Fondo Europeo Agrícola de Desenvolvemento Rural (Feader) no marco do PDR de Galicia 2007-2013 e se convocan para o ano 2011.

O Regulamento (CE) 1698/2005, do Consello, do 20 de setembro, relativo á axudas ao desenvolvemento rural a través do Fondo Europeo Agrícola de Desenvolvemento Rural (Feader), que establece as normas que regulan estas subvencións.

O Regulamento (CE) 1974/2006, da Comisión, do 15 de decembro, polo que se establecen disposicións de aplicación do Regulamento (CE) 1698/2005, do Consello, relativo á subvención ao desenvolvemento rural a través do Fondo Europeo Agrícola de Desenvolvemento Rural (Feader).

O Regulamento (CE) 1975/2006, da Comisión, do 7 de decembro, polo que se establecen disposicións de aplicación do Regulamento (CE) 1698/2005, do Consello, no que respecta á aplicación dos procedementos de control e á condicionalidade en relación coas medidas de subvención ao desenvolvemento rural.

mentos de control e á condicionalidade en relación coas medidas de subvención ao desenvolvemento rural.

Esta orde enmárcase no Programa de Desenvolvemento Rural de Galicia (PDR) 2007-2013, aprobado por Decisión C (2008) 703 da Comisión do 15 de febreiro de 2008, dentro do eixo 2 e a medida 2.2.6: recuperación do potencial forestal e implantación de medidas preventivas, e ademais dado o seu enfoque á prevención de incendios, encádrase como medida horizontal dentro do Marco Nacional de Desenvolvemento Rural.

O Decreto 318/2009, do 4 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería do Medio Rural e do Fondo Galego de Garantía Agraria (DOG nº 114, do 12 de xuño) segundo o cal esta consellería é o órgano da Administración galega encargado de propor e executar as directrices xerais do goberno no ámbito rural que engloba as competencias en materia de agricultura, gandería, desenvolvemento rural e ordenación comarcal, estruturas rurais, industrias agroalimentarias e forestais, montes, prevención e defensa dos incendios forestais e conservación da natureza, de acordo co establecido na Constitución española e no Estatuto de autonomía de Galicia.

A Lei 3/2007, do 9 de abril, de prevención e defensa contra incendios forestais de Galicia, e o Decreto 105/2006, do 22 de xuño, que regulan as medidas relativas á prevención de incendios forestais, á protección dos asentamentos no medio rural e á regulación de aproveitamentos e repoboacións forestais e a Orde do 31 de xullo de 2007 pola que se establecen os criterios para a xestión da biomasa vexetal.

A Lei 9/2007, do 13 de xuño, de subvencións de Galicia, e o Decreto 11/2009, do 8 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento da Lei 9/2007, do 13 de xuño, de subvencións de Galicia, que establecen a regulación do réxime xurídico propio das subvencións cuxo establecemento e xestión corresponde á Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, organismos e demais entidades vinculadas ou dependentes desta, así como tamén ás entidades locais de Galicia, incluídos os organismos e entidades dependentes delas. Esta lei aplícase con carácter supletorio respecto da normativa reguladora das subvencións financiadas pola Unión Europea.

A Lei 13/1989, do 10 de outubro, de montes veciñais en man común, establece no seu artigo 25º que a Consellería do Medio Rural daralle aos montes veciñais en man común carácter preferente nas súas actuacións de fomento e mellora da produción agraria e na concesión de subvencións para esta finalidade.

En consecuencia, de conformidade co previsto no artigo 30º.1.3 do Estatuto de autonomía de Galicia e no uso das facultades que me confiren a Lei 1/1983,