

**CONSELLERÍA DE TRABALLO**

*Resolución do 25 de marzo de 2008, 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 das provincias de Ourense e Lugo.*

Visto o texto do convenio colectivo do sector da lousa para as provincias de Ourense e Lugo (código de convenio nº 8200215), que se subscribiu con data do 6 de marzo de 2008, pola parte empresarial, pola *Asociación Gallega de Pizarristas*, e pola parte social, por UGT, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º 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 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

**ACORDA:**

Primeiro.-Ordenar a inscrición do dito convenio colectivo no Rexistro Xeral de Convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitirle o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

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

Santiago de Compostela, 25 de marzo de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez  
Directora xeral de Relacións Laborais

**ANEXO****Convenio colectivo de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo 2008-2010****CAPÍTULO I****DISPOSICIÓN XERAIS**

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

Este convenio regula as relacións de todas as empresas e os seus traballadores cuxo obxecto sexa a explotación de lousa na provincia de Ourense e nas empresas de Lugo que se relacionan na acta da súa sinatura, e poden incorporarse voluntariamente a el as restantes empresas de Galicia e iso 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 1 de xaneiro de 2008.

Artigo 3º.-*Duración.*

Este convenio terá duración ata o día 31 de decembro do ano 2010.

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 adoptase na comisión negociadora un acordo definitivo sobre o novo convenio, prorrogárase 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 31 e 32, ambos os dous inclusive, do Acordo marco do sector da lousa.

Artigo 7º.-*Vacacións.*

As vacacións anuais serán de 21 días laborables para todos os traballadores do sector, salvo que algún 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 ou os seus representantes legais, tendo en conta que polo menos 11 días laborables deberán ser en período estival. No caso de circunstancias excepcionais, o empresario e os representantes dos traballadores poderán pactar outros períodos de distribución das vacacións. Neste último suposto non será de aplicación o establecido no artigo 20º deste convenio.

No caso de que o traballador se atope en situación de incapacidade temporal no momento de comezar as vacacións, estas posporanse, e fixarase un novo período, se iso procedese, dentro do ano natural. No

caso contrario, se a baixa se producise durante o seu período, 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. No caso de non haber acordo, entenderanse como tales as do lugar onde radique o centro de traballo.

#### Artigo 9º.-*Licenzas e permisos.*

O traballador, logo de aviso e posterior xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, polos motivos e durante o tempo sinalado para cada un deles no artigo 37 do Estatuto dos traballadores e no artigo 38 do Acordo marco do sector da lousa. Igualmente polo tempo imprescindible para a realización de exames, sempre que se xustifique.

Todo traballador 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 entregaránlles aos seus traballadores 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 continuase prestando os seus servizos na empresa. Así mesmo, entregaráselles o día 1 de outubro de cada ano un par de botas de seguranza a aqueles traballadores que desempeñen o seu traballo como serradores ou ben como rachadores de pedra. Tamén lles entregarán un par de botas de seguranza aos traballadores que desempeñen o seu traballo como cortadores, embaladores e labradores. Igualmente, facilitarase as luvas e mandís necesarios.

As prendas de seguranza e protección serán substituídas polas empresas, antes dos prazos sinalados, sempre que se entreguen as usadas ou deterioradas e se comprabe que o desgaste ou rotura non é imputable ao traballador.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIÓN ECONÓMICAS

#### Artigo 11º.-*Salarios.*

Os salarios pactados neste convenio, para o ano 2008, son os que figuran no anexo II deste.

Co fin de facilitar a elaboración das nóminas, así como que os traballadores 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 aboaranllos as empresas aos traballadores dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte á súa xeración.

#### Artigo 12º.-*Revisión 2008.*

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC), establecido polo INE, rexistrase o 31 de decembro de 2008 un incremento superior ao 1% respecto da cifra que resultase de aplicar o dito IPC o 31 de decembro de 2007, efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se constate oficialmente esa circunstancia, en exceso da indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro de 2008 e servirá, por conseguinte, de base de cálculo para o incremento salarial do ano 2009.

#### Artigo 13º.-*Incremento salarial do ano 2009 e 2010.*

Con efectos do 1 de xaneiro de 2009 e con independencia do estipulado no artigo precedente, unha vez aplicada a revisión de 2008, actualizarase a táboa salarial do anexo II, na porcentaxe que sinale o Goberno do Estado como previsión de incremento do IPC para o dito ano incrementado en 2 puntos; no caso de que non exista tal previsión, observarase a porcentaxe que aquel aplique para os orzamentos xerais do Estado incrementado en 2 puntos.

En caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) rexistrase o 31 de decembro do ano 2009 un incremento superior ao previsto polo Goberno incrementado en 1 punto, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente, a partir da dita previsión incrementada en 1 punto. Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2009 e servirá, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2010.

Con efectos do 1 de xaneiro de 2010 e con independencia do estipulado no parágrafo precedente, unha vez aplicada a revisión de 2009, actualizarase a táboa salarial do anexo II, na porcentaxe que sinale o Goberno do Estado como previsión de incremento do IPC para o dito ano, incrementado en 2 puntos; en caso de que non exista tal previsión, observarase a porcentaxe que aquel aplique para os orzamentos xerais do Estado incrementado en 2 puntos.

En caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) rexistrase o 31 de decembro do ano 2010 un incremento superior ao previsto polo Goberno incrementado en 1 punto, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente, a partir da dita previsión incrementada en 1 punto. Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro do ano 2010, e servirá, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2011.

#### Artigo 14º.-*Complemento de asistencia.*

Establécese un complemento de asistencia para os traballadores dos grupos I ao V con rendemento normal que se xerará 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 coma retributivos, que ata a data se viñan recollendo e aplicando nos anteriores convenios.

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

Para compensar a desaparición do complemento de antigüidade incrementáronse as táboas salariais do anexo II do anterior convenio nun 2,5%, feito este que xa se aplicou ás citadas táboas e, ademais, durante os anos 2006 e 2007 aplicáronse os incrementos salariais previstos no artigo 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 22 do dito mes e se xerará 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 xerará en función do tempo efectivamente traballado durante o segundo semestre do ano.

c) Paga extraordinaria de beneficios, por unha contía de 30 días, que se aboará antes do día 22 do mes de marzo e se xerará 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 xeradas en razón do salario que figura na pri-

meira columna do anexo II en vigor no momento da xeración, máis o complemento *ad personam* correspondente daqueles traballadores que tivesen dereito a el.

Artigo 18º.-*Axudas de custo.*

As axudas de custo aboaranse a razón das seguintes cantidades: para o ano 2008: media axuda de custo: 10 €, axuda de custo completa: 20 €; para o ano 2009: media axuda de custo: 10,50 €, axuda de custo completa: 21 €; para o ano 2010: media axuda de custo: 11 €, axuda de custo completa: 22 €; poderá adoptarse de común acordo entre empresario e traballador a fórmula de gastos para xustificar.

Artigo 19º.-*Prima de casado.*

A todo traballador que, tendo como mínimo un ano de antigüidade na empresa, contraia matrimonio, aboaráselle 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 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 1ª columna do anexo II, máis o complemento de asistencia.

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

CAPÍTULO IV  
GARANTÍAS SINDICAIS

Artigo 21º.-*Delegado sindical.*

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

O delegado sindical, que será elixido na forma que establece a citada lei, deberá ser necesariamente traballador 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:

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

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

3. 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 lles imponían a estes últimos.

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

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

O Comité de Empresa ou os delegados de persoal, se é o caso, terán as seguintes competencias:

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

2. 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.

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

a) Reestruturacións de cadro 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.

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

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

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

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

8. Exercer un labor:

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

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

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

10. 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.

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

Os informes que deba emitir o comité a teor das súas competencias deberán elaborarse 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, terán as seguintes garantías:

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

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

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

non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional, en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

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

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

#### Artigo 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 desempeñase cargo sindical de relevancia provincial autonómica ou nacional. Permanecerá en tal situación mentres se atope no exercicio do dito cargo e reincorporárase á súa empresa ao concluír este nos termos que para o efecto sinala o artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

### CAPÍTULO V

#### SEGURANZA E HIXIENE NO TRABALLO

#### Artigo 26º.-*Seguranza e hixiene.*

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

*de 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 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, no suposto de accidente de traballo, entendendo este de acordo coa lexislación laboral, como o acontecido con ocasión ou por consecuencia do traballo que se realiza por conta allea (e incluído o denominado accidente *in itinere* nas empresas afectadas por este); tamén concertarán no prazo de dous meses, desde a sinatura deste convenio, as correspondentes pólizas, 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 lles 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 €.

Esta compensación é compatible coa pensión ou indemnización que poida causar o traballador 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 por conta das empresas.

#### Artigo 28º.-*Revisión médica.*

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

As empresas e as centrais sindicais asinantes do convenio instarán as autoridades sanitarias da comunidade autónoma, no tocante á creación da infraestrutura necesaria para a realización gratuíta de tales recoñecementos que, non obstante, seguirán realizando mentres as mutuas de accidentes de cada empresa. Todo iso sen menoscabo dos dereitos que, en cada momento, asistan legalmente o traballador.

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, por conta das empresas, a diferenza entre a cantidade fixada pola Seguridade Social e o importe do salario que viñesen percibindo nunha mensualidade normal, de tal xeito que nos ditos 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 afectados por este convenio teñen dereito a unha axeitada formación profesional, que se oriente prioritariamente a:

- a) Facilitar a inserción na vida profesional.
- b) Conservar e perfeccionar os coñecementos, para facilitar a promoción interna e favorecer a mellora da produtividade na empresa e no conxunto do sector.
- c) Promover a creación de novos empregos e a súa adaptación á innovación tecnolóxica.

Para tal fin, as empresas e centrais sindicais asiantes do convenio propiciarán o establecemento de programas de formación co Inem, recoñecendo axudas mediante concertos con empresas ou institucións especializadas no tocante á consecución dos obxectivos sinalados.

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

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

#### CAPÍTULO VII CONTRATACIÓN

##### Artigo 31º

En canto á contratación observarase o disposto no capítulo II, artigos 7 a 12, ambos os dous 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 tempo-

rais en indefinidos, a contratación de novos traballadores ou calquera outra medida que se dirixa a fomentar a calidade no emprego, deberán 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% o 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 poden aplicarse parcialmente.

##### Segunda.-*Sistema de clasificación profesional.*

Observarase o disposto nos artigos 19 a 22, ambos os dous 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, establecéndose, conforme o artigo 22.5º, 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 41 e 42 do Acordo marco do sector da lousa.

##### Cuarta.-*Faltas e sancións.*

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

*Quinta.-Compensación e absorción.*

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

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.

*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 de 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. Inclúense, 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 de organismos competentes na materia, facúltanse as empresas e os traballadores para poderen establecer, de mutuo acordo, as seguintes particularidades: as horas de traballo correspondentes á xornada residual do traballador obxecto de substitución 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 o seis de marzo de dous mil oito.

*ANEXO I***Táboa de categorías. Grupos 4º e 5º**

- Chofer: oficial 1ª.
- Operador de pa: oficial 1ª.
- Barrenista/artilleiro: oficial 2ª.
- Operador de guindastre: oficial 2ª.
- Serrador: oficial 2ª.
- Labrador:
  - Ata 1 ano: peón especialista.
  - De 1 a 2 anos: oficial 3ª.
  - Desde 2 anos: oficial 2ª.
- Cortador:
  - Ata 6 meses: peón ordinario.
  - De 6 meses en diante: peón especialista.
- Embalador:
  - Ata 6 meses: peón ordinario.
  - De 6 meses en diante: peón especialista.
- Descargador de carros:
  - Ata 6 meses: peón ordinario.
  - De 6 meses en diante: peón especialista.
- Rachador:
  - Ata 6 meses: peón ordinario.
  - De 6 meses en diante: peón especialista.

## Notas:

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

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

**Táboa salarial do convenio colectivo da lousa do ano 2008**

Grupo profesional	Salario base 2008	Compl. asistencia D/T 2008	Salario mes	G.C.
G 1.- Licenciados	29,94	18,01	1.276,46	1
Enx. superiores	29,94	18,01	1.276,46	1
Enx. técnicos	29,86	17,64	1.266,20	2
Graduados sociais	29,86	17,64	1.266,20	2
Topógrafo	29,86	17,64	1.266,20	2
Dtres. áreas e serv.	29,74	17,08	1.251,01	3
Delineante	29,68	16,77	1.242,48	3
Práctico topógrafo	29,33	15,03	1.195,60	4
Axte. delineante	29,33	15,03	1.195,60	4

Grupo profesional	Salario base 2008	Compl. asistencia D/T 2008	Salario mes	G.C.
G 2.- Téc. administración	29,68	16,77	1.242,48	5
Oficial adtvo. 1ª	29,55	16,21	1.226,98	5
Oficial adtvo. 2ª	29,33	15,03	1.195,60	5
Auxiliar adtvo.	29,16	14,11	1.171,32	7
G 3.- Encargados	29,33	15,03	1.195,60	3
Mecánicos	29,16	14,11	1.171,32	8
Electricistas	29,16	14,11	1.171,32	8
Soldadores	29,16	14,11	1.171,32	8
Fontaneros	29,16	14,11	1.171,32	8
Albaneis	29,16	14,11	1.171,32	8
Aux. oficios	28,35	10,12	1.063,24	10
G 4.- Encargados	29,33	15,03	1.195,60	3
Chofer	29,16	14,11	1.171,32	8
Operador de pa	29,16	14,11	1.171,32	8
Barrenista/art.	28,97	13,21	1.146,62	8
Aux. oficios	28,35	10,12	1.063,24	10
G 5.- Encargados	29,33	15,03	1.195,60	3
Operadores de guindastre	28,97	13,21	1.146,62	8
Serrador	28,97	13,21	1.146,62	8
Labrador	28,97	13,21	1.146,62	8
Rachador	28,59	11,15	1.091,62	9
Cortador	28,59	11,15	1.091,62	9
Embalador	28,59	11,15	1.091,62	9
Desc. carros	28,59	11,15	1.091,62	9
Aux. oficios	28,35	10,12	1.063,24	10

## Notas:

Os salarios establecidos no grupo 5º para rachador, cortador, embalador e descargador de carros aplicaranse a aqueles traballadores 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 aplicarase a aqueles traballadores que leven máis de dous anos no desempeño do oficio, xa que ata un ano o seu salario será o establecido para un cortador e de un a dous anos o seu salario será o seguinte: salario base: 28,75 euros, complemento de asistencia: 12,14 e salario/mes: 1.117,66 euros.

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

Os traballadores menores de 17 anos e os de 17 anos terán, respectivamente, os salarios seguintes: salario base 26,81 e 27,05 euros, complemento de asistencia: 2,31 e 3,53 euros, salario/mes: 853,03 e 885,72 euros.

## CONSELLERÍA DE VIVENDA E SOLO

*Orde do 29 de abril de 2008 pola que se aproban as bases e se convocan as subvencións aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural.*

A conselleira de Vivenda e Solo aprobou, pola Orde do 6 de xullo de 2006, publicada no DOG nº 136, do 14 de xullo de 2006, as bases reguladoras das subvencións aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural.

Con data do 2 de xullo de 2007, publicouse a Orde do 25 de xuño de 2007 pola que se convocan as subvencións para o citado exercicio e se modifican parcialmente as bases reguladoras, determinando a presentación polos concellos dun calendario de execución das obras e establecendo a posibilidade de realizar pagamentos parciais.

A demanda dos concellos e o interese en manter e rehabilitar o patrimonio construído no medio rural, aconsella a implantación dunha nova liña de sub-

vención dedicada á posibilidade de adquisición polos concellos de vivendas para solucionar o problema da infravivenda rural. Igualmente, para facilitar a presentación de solicitudes por parte dos concellos interesados, é aconsellable relativizar a presentación do proxecto de execución pospoñendo a súa obrigatoriedade a un momento posterior á seguridade de concesión da subvención.

A Lei 9/2007, do 13 de xuño, de subvencións de Galicia, establece un novo marco normativo de referencia.

Ante a necesidade de adaptar as citadas bases á nova Lei de subvencións e refundir as últimas normativas incorporando as últimas actualizacións citadas, esta orde elabora unhas novas bases, con vixencia indefinida.

A demanda dos concellos e o coñecemento da realidade social indica que é necesario continuar nesta liña de axudas para resolver o problema aínda existente, polo que se considera necesaria a publicación dunha nova orde de convocatoria para o exercicio 2008 de acordo coas citadas bases.

Así, esta orde ten por obxecto abrir a convocatoria de subvencións a fondo perdido, en réxime de concorrencia non competitiva, aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural para o ano 2008, establecendo unhas novas bases reguladoras con vixencia indefinida, establecer o prazo de presentación de solicitudes, indicar o importe máximo das subvencións e identificar as partidas orzamentarias en que figuran os créditos que amparan a convocatoria.

A conselleira de Vivenda e Solo actúa no exercicio das competencias que ten atribuídas en virtude do Decreto 232/2005, do 11 de agosto.

### DISPOÑO:

#### Artigo 1º.-*Obxecto.*

Esta disposición ten por obxecto aprobar as bases reguladoras das subvencións aos concellos para resolver o problema da infravivenda rural, refundindo as últimas normativas publicadas e adaptándoas á vixente Lei 9/2007, de subvencións de Galicia, que terán vixencia indefinida.

Así mesmo, esta disposición abre a convocatoria de subvencións a fondo perdido en réxime de concorrencia non competitiva no ano 2008, para a solución do problema das infravivendas rurais, de modo que as familias con baixos ingresos que as habitan poidan acadar unha vivenda digna conservando a súa integración social co medio.

#### Artigo 2º.-*Concepto de infravivenda rural.*

Para os efectos desta disposición enténdense por infravivendas rurais as edificacións que se atopen nas seguintes condicións:

1. Que non reúnan as mínimas condicións de habitabilidade nos aspectos de: seguranza e estanquidade, condicións hixiénico-sanitarias, espazo habita-