

Convenio colectivo extraestatutario do sector da lousa das provincias de Ourense e Lugo (Anos 2005-2007)¹

Capítulo I

Disposicións 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 lousas na provincia de Ourense e nas empresas de Lugo que se relacionan na acta da súa sinatura, podendo 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 primeiro día do mes da súa sinatura.

Artigo 3º.-Duración.

Este convenio terá duración ata o día 31 de decembro do ano 2007.

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 comprométese 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, 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 incluídos, 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 devanditas 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. En caso de circunstancias excepcionais, o empresario e os representantes dos traballadores poderán pactar outros períodos de distribución

¹ Publicado no DOG núm. 20. do 30 de xaneiro de 2006.

das vacacións. Neste último suposto non será de aplicación o establecido no artigo 20º deste convenio.

En caso de que o traballador se encontre en situación de incapacidade temporal no momento de comezar as vacacións, estas pospoñeranse, fixándose un novo período, se isto procedese, dentro do ano natural. En caso contrario, se a baixa se producise durante o período

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

A roupa de seguridade e protección será substituída polas empresas antes dos prazos sinalados, sempre que se entreguen as usadas ou deterioradas e se comprobe que o desgaste ou rotura non é imputable ao traballador.

Capítulo III

Condicións económicas

Artigo 11º.-Salarios.

Os salarios pactados neste convenio, para o ano 2005, son os que figuran no seu anexo II nos cales se incluíu tamén o incremento correspondente á abolición da antigüidade.

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 aboaránlles as empresas aos traballadores dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao seu devengo.

Artigo 12º.-Revisión 2005.

En caso de que o índice de prezos de consumo (IPC), establecido polo INE, rexistrase o 31 de decembro de 2005 un incremento superior ao 1% respecto da cifra que resultase de aplicar o devandito IPC o 31 de decembro de 2004, efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se

constate oficialmente a devandita circunstancia, en exceso da indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos do primeiro de xaneiro de 2005, servindo por conseguinte, de base de cálculo para o incremento salarial do ano 2006.

Artigo 13º.-Incremento salarial do ano 2006 e 2007.

Con efectos do primeiro de xaneiro de 2006 e con independencia do estipulado no artigo precedente, unha vez aplicada a revisión de 2005, actualizarase a táboa salarial do anexo II, na porcentaxe que sinale o Goberno do Estado como previsión de incremento do IPC para o devandito ano incrementado en 1,5 puntos; en caso de que non exista tal previsión, observarase a porcentaxe que aquel aplique para os orzamentos xerais do Estado incrementado en 1,5 puntos.

En caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) rexistrase o 31 de decembro do ano 2006 un incremento superior ao previsto polo Goberno incrementado nun punto, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña se constate oficialmente, a partir da devandita previsión incrementada nun punto. Tal incremento aboarase con efectos do primeiro de xaneiro do ano 2006, servindo, por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2007.

Con efectos primeiro de xaneiro de 2007 e con independencia do estipulado no parágrafo precedente, unha vez aplicada a revisión de 2006, actualizarase a táboa salarial do anexo II, na porcentaxe que sinale o Goberno do Estado como previsión de incremento do IPC para o devandito ano, incrementado en 1,5 puntos; en caso de que non exista tal previsión, observarase a porcentaxe que aquel aplique para os orzamentos xerais do Estado incrementado en 1,5 puntos.

En caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) rexistrase o 31 de decembro do ano 2007 un incremento superior ao previsto polo Goberno incrementado nun punto, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña se constate oficialmente, a partir da devandita previsión incrementada nun punto. Tal incremento aboarase con efectos do primeiro de xaneiro do ano 2007, servindo, por conseguinte, como base de cálculo, para o incremento salarial do ano 2008.

Artigo 14º.-Complemento de asistencia.

Establécese un complemento de asistencia para os traballadores 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.

As partes asinantes deste convenio acordan 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 observando e aplicando nos anteriores convenios.

As cantidades que por este concepto viñesen percibindo os traballadores con anterioridade á sinatura deste convenio, manteranse invariables e por tempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, é dicir, non sufrirán modificacións en ningún sentido e por ningunha causa, extingüíndose xuntamente coa extinción do contrato do traballador afectado coa súa

empresa. O devandito complemento retributivo ad personam reflectirase nos recibos de salarios coa denominación de antigüidade consolidada.

Para compensar a desaparición do complemento de antigüidade increméntanse as táboas salariais do anexo II deste convenio nun 2,5%, feito este que xa se aplicou ás citadas táboas e, ademais, durante os anos 2006 e 2007 aplicaranse os incrementos salariais previstos no artigo 13º. Considérase que unha parte importante deses incrementos se destina 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 do devandito mes e 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 devengará 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 vinte e dous do mes de marzo e devengará en función do tempo efectivamente traballado durante o ano natural inmediatamente anterior á súa percepción.

As pagas que figuran nas alíneas 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 que tivesen dereito a el.

Artigo 18º.-Axudas de custo.

As axudas de custo aboaranse a razón das seguintes cantidades: para o ano 2005: media axuda de custo: 9 € axuda de custo completa: 17 € para o ano 2006: media axuda de custo: 9,30 € axuda de custo completa: 18 € para o ano 2007: media axuda de custo: 9,60 € axuda de custo completa: 19 € Poderán adoptar de

común acordo o empresario e o 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 os 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 1º columna do anexo II, máis o complemento de asistencia.

No primeiro caso, a suspensión comunicarase 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 prevé a citada lei terá que 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 ca 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, estando obrigado a gardar sigilo 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 seguridade 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 imponhan a estes últimos.
4. Á utilización dun local adecuado no cal poida desenvolver 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, de ser 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 do cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.
 - b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
 - 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 estatus 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 medio laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Exercer un labor:

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

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

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

11. Informar os seus representantes en todos os temas e cuestións sinalados no número 1º anterior, cando 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, no cal serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou os restantes delegados de persoal.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, 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 tivese cargo sindical de relevancia provincial autonómica ou nacional. Permanecerá en tal situación mentres se encontre no exercicio do devandito cargo, reincorporándose á súa empresa ao concluír este nos termos que para o efecto sinala o artigo 46 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 e nas demais disposicións que lle sexan de aplicación, atendendo especialmente á prevención de riscos.

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, a partir do día 1 de xaneiro de 2006 ou manterán en vigor debidamente revisadas as correspondentes pólizas para aseguraren os riscos de grande invalidez e/ou incapacidade absoluta, incapacidade permanente total e morte de cada un dos seus traballadores, 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 a partir do día 1 de xaneiro de 2006 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: 34.700 €

Incapacidade permanente total: 28.100 €

Morte: 31.400 €

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. Malia 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 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, seguirán realizando entre tanto as mutuas de accidentes de cada empresa. Todo isto, 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, con cargo ás empresas, a diferenza entre a cantidade fixada pola Seguridade Social e o importe do salario que viñesen percibindo nunha mensuralidade normal, de tal forma que nos devanditos períodos perciban o 100% de unha mensuralidade 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 devanditas 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 adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a:

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

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

As condicións de asistencia a cursos ou a calquera outra modalidade de formación, cando impliquen perda de horas de traballo, terán que 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 incluídos, do acordo marco do sector da lousa.

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 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 a adaptación do incremento de cadro de persoal se refire. C) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, xa que nesas datas 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 2007 ou mentres non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.

Capítulo VIII

Disposicións transitorias

Única.-Os traballadores que estean en situación de baixa por enfermidade, con anterioridade á sinatura deste convenio, rexeranse polo artigo 29º do anterior convenio. En caso de nova baixa xa lles será de aplicación o estipulado no actual artigo 29º.

Disposición adicional

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

Capítulo IX

Disposicións derradeiras

Primeira.-Indivisibilidade.

O artigo deste convenio e os seus anexos forman un todo único e indivisible, non podendo aplicarse parcialmente.

Segunda.-Sistema de clasificación profesional.

Observarase o disposto nos artigos 19º a 22º, ambos incluídos, 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 incluídos, 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 el, 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 lle 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.-Adhesión voluntaria dos traballadores.

Ao ser este un convenio colectivo extraestatutario, dentro do seu ámbito de aplicación, a adhesión individual dos traballadores non afiliados ao sindicato asinante, será suficiente con que se produza nos termos establecidos na STCT do 16 de outubro de 1986.

Novena.-Comisión paritaria.

As partes asinantes acordan establecer unha comisión paritaria, integrada por cinco 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 Valedoras o 17 de outubro de dous mil cinco.

ANEXO

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 2005

GRUPO PROF.	SAL. BASE 05	COMPLEM. ASIS. D/T 05	SALARIO MES	G.C.
LICENCIADOS	26,37	15,86	1.124,19	1
ENX. SUPERIORES	26,37	15,86	1.124,19	1
ENX. TECNICOS	26,30	15,53	1.115,07	2
GRADUADOS SOCIAIS	26,30	15,53	1.115,07	2

TOPOGRAFO	26,30	15,53	1.115,07	2
DTRES. AREAS E SERV.	26,19	15,04	1.101,65	3
DELINEANTE	26,15	14,77	1.094,59	3
PRACTICO TOPOGRAFO	25,84	13,24	1.053,31	4
AXTE. DELINEANTE	25,84	13,24	1.053,31	4
TEC. ADMINISTRACION	26,15	14,77	1.094,59	5
OFICIAL ADTVO. 1 ^a	26,03	14,28	1.080,85	5
OFICIAL ADTVO. 2 ^a	25,84	13,24	1.053,31	5
AUXILIAR ADTVO.	25,68	12,43	1.031,62	7

ENCARGADOS	25,84	13,24	1.053,31	3
MECANICOS	25,68	12,43	1.031,62	8
ELECTRICISTAS	25,68	12,43	1.031,62	8
SOLDADORES	25,68	12,43	1.031,62	8
FONTANEIROS	25,68	12,43	1.031,62	8
ALBANEIS	25,68	12,43	1.031,62	8
AUXI. OFICIOS	24,97	8,91	936,41	10
ENCARGADOS	25,84	13,24	1.053,31	3
CHOFER	25,68	12,43	1.031,62	8
OPERADOR DE PA	25,68	12,43	1.031,62	8

BARRENISTA/ART.	25,52	11,64	1.010,16	8
AUXI. OFICIOS	24,97	8,91	936,41	10
ENCARGADOS	25,84	13,24	1.053,31	3
OPERADOR DE GUINDASTRE	25,52	11,64	1.010,16	8
SERRADOR	25,52	11,64	1.010,16	8
LABRADOR	25,52	11,64	1.010,16	8
RACHADOR	25,18	9,82	961,38	9
CORTADOR	25,18	9,82	961,38	9
EMBALADOR	25,18	9,82	961,38	9

DESC. CARROS	25,18	9,82	961,38	9
AUXI. OFICIOS	24,97	8,91	936,41	10