

IMPORTE DIETAS PERIODO 2011 - 2013

1. Personal Superior 40,16 euros.
2. Personal Técnico y Jefes 37,00 euros.
3. Oficiales, Conductores en área nacional, ayudantes y mozos 34,88 euros.
4. Conductores en área internacional 52,70 euros.
5. Contratos en Formación 23,26 euros.

El desglose de las dietas se hará tomando como base la de 33,19 euros, siendo este el que sigue:

DIETA CUANTÍA
 COMIDA 13,12 EUROS.
 CENA 13,12 EUROS.
 DESAYUNO 2,17 EUROS.
 Pernoctación 6,46 EUROS.
 POLIZAS SEGUROS PERIODO 2011 – 2013
 Por Muerte 13.300 €
 Por Invalidez Total o Absoluta 17.700 €

1309234

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de INDUSTRIA DE MÁRMOL, PIEDRAS Y GRANITOS - código convenio 03000915011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 6/05/2013, suscrito por las representaciones de la Asociación de Empresarios de Mármol, Granitos y Piedras de la provincia de Alicante y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.-

Alicante a ocho de mayo de dos mil trece.-
 EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA,
 INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO
 Rafael Muñoz Gómez

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MÁRMOL, PIEDRAS Y GRANITOS DE ALICANTE PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo y será de aplicación obligatoria en las empresas de Mármol, Granitos y Piedras, incluyendo las fábricas y talleres de sierra y labra tanto mecánica como manual, canteras, triturados y demás actividades afines de esta industria, siempre que dichos centros estén radicados en la provincia de Alicante, aunque el domicilio social de las empresas estuviera radicado en otras provincias.

El Convenio vincula a todas las empresas y trabajadores que en esta provincia se dediquen o puedan dedicarse durante su vigencia a las actividades anteriormente expuestas, con las exclusiones previstas en el apartado 3 del artículo 1º del R. D. L. 1/1995 de texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio será de aplicación para los que prestando su trabajo habitualmente en la provincia de Alicante sean desplazados temporalmente a otras provincias, respetando siempre las condiciones más beneficiosas adquiridas por los trabajadores, y estando respecto a los trasladados, a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

Art. 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y las condiciones económicas previstas en la Tabla de Salarios se retrotraerán al 1 de Enero de 2012.

La duración del Convenio se extenderá hasta el 31 de Diciembre del año 2016.

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio se entiende hecha por las partes, sin necesidad de trámite alguno, el día 31 de Diciembre del año 2016. Si en el momento de la negociación hubiera desaparecido jurídicamente alguna de las dos partes negociadoras, el Convenio será prorrogado, aplicándose como incremento, el pactado en el Acuerdo Sectorial ó en su defecto, el I.P.C. de los últimos doce meses.

Art. 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio son un todo que no puede aplicarse en ningún caso parcialmente por ninguna de las partes afectadas entendiéndose que las condiciones económicas pactadas lo son en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.- ABSORCIÓN.

Las mejoras concedidas en este Convenio podrán absorber las cantidades y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas en la cuantía necesaria para alcanzar los salarios obtenidos, respetándose en todo caso la diferencia que pueda existir de ser mayor la mejora que viniese percibiendo.

Se respetarán las condiciones o situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado.

Art. 5.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción y en la legislación laboral vigente en cada momento.

Art. 6.- COMISIÓN PARITARIA.

Se creará una Comisión Paritaria de las partes negociadoras para cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, que estará compuesta por cuatro miembros en representación de los trabajadores, elegidos entre los miembros de la comisión deliberante y designados por los sindicatos que participan en la negociación del Convenio, de forma proporcional, y otros cuatro en representación de los empresarios, actuando como Presidente quien designen las partes.

Sin perjuicio de las facultades de interpretación que con carácter general estén atribuidas a la Jurisdicción Laboral competente, previo informe de la Comisión Paritaria, son misiones específicas de dicha Comisión Paritaria la interpretación del Convenio, vigilancia de lo pactado, mediación en los conflictos que le fuesen planteados y en cuantas otras facultades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio. Expresamente se faculta a la Comisión Paritaria para tomar los acuerdos necesarios en la aplicación práctica de los acuerdos tomados a nivel nacional del sector de la construcción a que estén sometidos, dar publicidad a los mismos y distribuir la jornada anual, mediante el señalamiento de aquellos días inhábiles que se establezcan al efecto.

Igualmente la Comisión Paritaria resolverá sobre las cuestiones que se le expongan relativas a la clasificación profesional, en atención a la capacidad y conocimiento de los miembros que la componen, y siempre como instancia previa la jurisdicción laboral competente.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por la mayoría, y el Presidente podrá ejercer el voto de calidad decidiendo en caso de empate.

De existir discrepancia en la Comisión, se podrá recurrir al sistema de arbitraje voluntario y vinculatorio.

El plazo para resolver las cuestiones sometidas a la Comisión Paritaria será de treinta días naturales.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y TRABAJO PERENTORIO.

La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, quién adoptará los sistemas de racionalización del trabajo que le permitan alcanzar una mayor eficacia y entendimiento en orden a una mayor competitividad en los mercados, tanto nacionales como extranjeros, a la vez que procurarán un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los trabajadores, una vez oída la opinión de los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Si por perentoria necesidad la empresa precisara de la terminación en el día de un trabajo, obra o pedido, así como la terminación o cumplimentación de una carga o descarga, podrá pactar con los trabajadores la realización de dichos trabajos.

Art. 8.- DESPLAZAMIENTO EN CANTERA.

La dirección de cada empresa, en virtud de sus facultades organizativas y del trabajo, y por razones técnicas organizativas o de productividad, podrá desplazar al personal necesario de canteras para realizar, en los centros de trabajo en canteras de la empresa en la provincia de Alicante y en las limítrofes hasta 40 km., los trabajos propios de su categoría profesional, mediando un aviso anticipado de 72 horas como mínimo.

Art. 9.- TABLAS DE RENDIMIENTO.

La tabla de rendimientos mínimos del Convenio es la que figura en el Anexo III del presente Convenio, salvo que libremente y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores se acepte otra distinta.

Rendimiento normal es el que desarrolla un operario medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental y sin el estímulo de una remuneración con incentivos.

Art. 10.- JORNADA.

La jornada laboral ordinaria en cómputo anual para la vigencia del presente convenio, se establece en 1.738 horas de trabajo efectivo.

Las empresas negociarán, necesariamente, con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, caso de no existir, con sus trabajadores, el ajuste de la jornada laboral anual, en función de sus propias necesidades, con el fin de adaptarla a la realidad de cada empresa, atendiendo a la distribución de las vacaciones anuales y las fiestas de cada localidad.

No obstante, hasta tanto en cuanto no se llegue a un acuerdo, serán considerados inhábiles para 2013 los siguientes días:

14 de Octubre, 23, 24, 30 y 31 de Diciembre, así como el día laborable anterior o posterior a la fiesta patronal de cada localidad donde esté ubicado el centro de trabajo.

Para el resto de la vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria señalará cinco días cada año.

Para el resto del ajuste de la jornada, y hasta alcanzar el cómputo anual de las 1.738 horas, las empresas negociarán necesariamente, con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con sus trabajadores, la anexión de los días de ajuste que resten a la fiesta patronal de cada localidad, o al período vacacional. En caso de no alcanzar acuerdo al respecto, la distribución del ajuste de la jornada que reste, se fijará el 50% de dichos días por la empresa, y el otro 50% por cada uno de los trabajadores, debiendo comunicarlo necesariamente a la otra parte, con una antelación de 15 días.

Para los días que correspondan, una vez calculada por la empresa y los trabajadores, el ajuste de la jornada anual,

y a los efectos de su abono, se tomarán como base de cálculo los salarios de las tablas del convenio vigente.

En todo caso el ajuste de la jornada anual deberá estar fijado antes del 1 de Diciembre de cada año.

En el supuesto de que alguno de los mencionados días, coincidiera con fiesta local o período vacacional, éste se trasladará a otro día previo pacto entre las partes afectadas.

Para los trabajadores con contrato temporal, el cómputo de la jornada de trabajo, así como las posibles horas de reducción de jornada, será proporcional a la jornada anual de 1.738 horas, en función de la duración del contrato, no obstante, disfrutarán los días de descanso establecidos en el calendario laboral de la empresa, ajustándose a la terminación del contrato, en su finiquito, las horas que por defecto o exceso correspondan según la citada proporcionalidad bajo el epígrafe de ajuste de jornada.

No obstante a lo anterior, el período de tiempo efectivo de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales, distribuida de lunes a viernes, facultándose expresamente a empresas y representantes legales de los trabajadores para convenir libremente y de mutuo acuerdo el trabajo en la mañana del sábado por la totalidad o parte de la plantilla, en lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Dicho calendario operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

Art. 11.-FIESTAS Y DOMINGOS.

Los festivos que sean declarados como tales serán considerados de la siguiente forma:

1) Cuando el festivo en cuestión venga a coincidir con un día de sábado, no surtirá efecto alguno sobre el abono de los salarios semanales y normales, teniendo la misma consideración que si hubiera coincidido en domingo.

2) Cuando dicho festivo está señalado en el calendario laboral entre lunes y viernes ambos inclusive, el abono de los salarios de la semana afectada lo será a razón de cuarenta horas semanales y normales, si bien será deducido el plus en cantera y/o el plus de asistencia correspondiente al día festivo en cuestión.

Art. 12.- VACACIONES

Respetándose las costumbres en cuanto a los periodos vacacionales, éste será de 30 días naturales, de los cuales 21 días serán laborables, que serán disfrutados de forma ininterrumpida, pactándose en el seno de la empresa el calendario de disfrute de la totalidad de la plantilla y la posibilidad de dividir en un máximo de dos periodos de 15 días cada uno de ellos, poniéndolo en conocimiento de los representantes de los trabajadores. En caso de no haber acuerdo, se tomará la fórmula de 30 días ininterrumpidos.

Todos los trabajadores conocerán con dos meses de antelación como mínimo, su periodo de disfrute vacacional. Para los trabajadores con contrato temporal, la terminación del año natural, no será causa de prescripción del derecho generado de la parte proporcional que de vacaciones le corresponda. Este derecho prescribirá a todos los efectos, al año de la fecha de su contratación.

Tanto para los trabajadores de nuevo ingreso como para los que cesen su actividad en la empresa, se considerarán prorrateables por el tiempo realmente trabajado.

El valor de la paga correspondiente al período vacacional, determinado en la columna de la tabla anexa, irá incrementado con la cantidad que proceda en concepto de antigüedad consolidada, incluyéndose asimismo el plus de canteras y/o plus de asistencia que correspondiese por los días laborales que comprenda el citado período de vacaciones.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato

de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En todo caso se estará a lo que la Legislación vigente establezca al respecto.

Art. 13.- PERMISOS Y LICENCIAS.

En materia de permisos y licencias se estará a lo establecido en el artículo 74 del Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 14. ESTRUCTURA DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS.

-Salario Base.

-Antigüedad consolidada (concepto no revisable)

-Gratificaciones extraordinarias.

-Beneficios y fiestas patronales

-Pluses salariales:

(a) Nocturnidad.

(b) Plus de canteras

(c) Plus de asistencia

-Pluses extrasalariales:

(a) Plus de distancia

(b) Dietas

(c) Prendas de trabajo

-Otros conceptos:

(a) Horas extraordinarias

Art.15.- SALARIO BASE

Para el período comprendido entre el uno de enero de dos mil doce y el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis serán de aplicación las tablas de salarios que figuran en el Anexo I.

Para los años de vigencia 2012,2013, 2014, 2015 y 2016, se aplica el siguiente incremento salarial:

2012: Consolida la misma tabla salarial que ha venido rigiendo para el 2011.

2013: Se aplica un incremento del 1,8%, con efectos desde el 1 de enero de 2013.

2014: Se aplica un incremento del 1%, con efectos desde el 1 de enero de 2014.

2015: Se aplica un incremento del 1%, con efectos desde el 1 de enero de 2015.

2016: Se aplica un incremento del 1%, con efectos desde el 1 de enero de 2016.

Para los años 2014, 2015 y 2016, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere (el 2%), se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento (estableciendo un tope del IPC en el 3%, es decir que operará cuando exceda del 2% y como máximo hasta el 3%) debiendo hacerse efectiva en una única paga a tanto alzado, en la nómina del mes de febrero en concepto de exceso IPC. Dicha revisión no afectará a los conceptos previstos en la tabla de salarios.

Art. 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, será por igual para cada categoría, de acuerdo con los valores exclusivamente determinados en la columna de la tabla anexa, entendiéndose incluida la parte que pudiera corresponder en concepto de antigüedad consolidada, no repercutiendo a efectos de las mismas.

No obstante lo anterior, se respetarán los pactos alcanzados o que puedan alcanzarse libremente entre empresas y trabajadores que superen las cuantías reseñadas.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales y se computarán semestralmente de la siguiente forma:

Paga de Junio: de 1 de enero a 30 de Junio.

Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

Art. 17.- BENEFICIOS Y FIESTAS PATRONALES.

La cuantificación de ambos conceptos figura en el Anexo I del presente Convenio y será prorrateable mensual o diariamente según perciba el trabajador sueldo o salario, respectivamente. El concepto de antigüedad consolidada no computará a efectos de los beneficios y fiestas patronales.

Art. 18.- NOCTURNIDAD.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría. Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus solamente sobre las horas realmente trabajadas. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 19.- PLUS DE CANTERAS.

El plus de canteras, por día efectivamente trabajado, afectará a todo el personal que permanezca el día completo en el lugar de la explotación en razón de su trabajo y por los importes siguientes:

2012: 5,29€

2013: 5,39€

2014: 5,44€

2015: 5,49€

2016: 5,54€

Quedan exceptuados entre otros, los administrativos, conductores y cualquier otro personal que no realice trabajo directo en dicha explotación.

Dicho plus dejará de percibirse en los casos siguientes:

a) Cuando no se realiza la jornada completa, salvo justificación acreditada.

b) Cuando no se trabaje realmente y efectivamente como en los casos de permisos, licencias, I.T., etc., excepto en las licencias retribuidas a los delegados de personal y comité de empresa.

c) Cuando voluntariamente se disminuye el rendimiento en el trabajo y se pueda comprobar mediante los partes correspondientes y otras pruebas fehacientes.

Igualmente producirá la pérdida automática de este plus a razón de dos días por cada día de ausencia no justificada al trabajo, independientemente de las sanciones que procedan de acuerdo con la legislación vigente y cargas de la Seguridad Social abonadas por la empresa.

Art. 20.- PLUS DE ASISTENCIA.

El plus de asistencia, por día efectivamente trabajado, afectará a todo el personal que permanezca el día completo en el lugar de trabajo en razón del mismo y por los importes siguientes:

2012: 1,29€

2013: 1,31€

2014: 1,32€

2015: 1,33€

2016: 1,34€

Dicho plus dejará de percibirse en los casos siguientes:

a) Cuando no se realiza la jornada completa, salvo justificación acreditada.

b) Cuando no se trabaje realmente y efectivamente como en los casos de permisos, licencias, I.T., etc. Excepto en las licencias retribuidas a los delegados de personal y comité de empresa.

c) Cuando voluntariamente se disminuye el rendimiento en el trabajo y se pueda comprobar mediante los partes correspondientes y otras pruebas fehacientes.

Igualmente producirá la pérdida automática de este plus a razón de dos días por cada día de ausencia no justificada al trabajo, independientemente de las sanciones que procedan de acuerdo con la legislación vigente y cargas de la Seguridad Social abonadas por la empresa.

Art. 21.- PLUS DE DISTANCIA.

El plus de distancia que se rige por la O.M. de 24 de Septiembre de 1.958, se abonará a razón de 0,26 euros el kilómetro desde el 01/01/2012 al 31/12/2012 y de 0,27 euros el kilómetro desde el 01/01/2013 al 31/12/2016.

Art. 22.- DIETAS.

En el tema de dietas se estará a lo establecido en el artículo 83 del Convenio General del Sector de la Construcción, siendo sus importes los siguientes:

2012: Dieta Completa: 39,98€ y Media Dieta: 15,60€

2013: Dieta Completa: 40,70€ y Media Dieta: 15,88€

2014: Dieta Completa: 41,11€ y Media Dieta: 16,04€

2015: Dieta Completa: 41,52€ y Media Dieta: 16,20€

2016: Dieta Completa: 41,94€ y Media Dieta: 16,36€

Art. 23.- PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a facilitar a su personal dos equipos completos de trabajo por cada año, cuyas entregas tendrán lugar en los meses de Abril y Octubre de cada ejercicio económico. Aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo precisasen el uso de botas, mandiles y guantes, deberán tenerlas dispuestas para ser utilizadas.

Asimismo se pondrá a disposición del personal que trabaje a la intemperie prendas impermeables o chubasqueros que resguarden de las inclemencias del tiempo. Dichas prendas serán personales e intransferibles, para tareas habituales del personal fijo de plantilla.

Para el personal de trabajo en canteras se facilitará el impermeable con refuerzo de abrigo.

Las empresas están obligadas a aportar a todos los trabajadores el equipo de seguridad necesario, según las disposiciones legales vigentes, en función del puesto de trabajo que desempeñe el operario, y éste tendrá la obligación de utilizarlo bajo su exclusiva responsabilidad.

A los trabajadores de nueva contratación, el equipo tanto de seguridad, como las prendas de trabajo personal, les serán entregadas por la empresa, el día en que éste comience a prestar sus servicios. Las prendas de trabajo y demás equipo de seguridad serán de uso obligatorio y habitual, sin que puedan ser alteradas, recortadas, cortadas o añadidas con elementos distintos de los entregados, ni utilizadas fuera del centro de trabajo.

Art. 24.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Como consecuencia del Acuerdo Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de Octubre de 1.996 (BOE de 21 de Noviembre de 1.996), así como el acuerdo firmado en el Convenio Provincial el 2 de Julio de 1.997 y, publicado en el BOP nº 31-2, de 7 de Febrero de 1.998, las partes firmantes asumen dichos compromisos

Art. 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El valor de la hora extraordinaria será como mínimo, el que figura para cada categoría en el Anexo I del Convenio.

CAPITULO V

BENEFICIOS ASISTENCIALES.

Art. 26.- JUBILACIÓN.

1. Jubilación Obligatoria.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 97 del Convenio General del Sector de la Construcción.

2. Jubilación Anticipada y jubilación parcial-

La jubilación anticipada podrá llevarse a efecto, de acuerdo con la legislación vigente y reuniendo los requisitos establecidos para ello, salvo el de la edad, y siempre que el trabajador tenga cumplidos al menos 64 años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años, y la empresa contrate a otro trabajador por la diferencia del tiempo que le reste al trabajador que se jubila, hasta alcanzar la edad de 65 años, mediante el consiguiente contrato de relevo.

Plan Jubilación parcial: Las partes convienen en introducir con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para

las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación, conforme al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, con el consiguiente contrato de relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores).

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores, que habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El trabajador que reuniendo los requisitos y condiciones establecidos en la normativa de aplicación, deberá solicitar, con al menos dos meses de antelación, a la dirección de la empresa su interés en acogerse a la jubilación parcial con contrato a tiempo parcial. La empresa en el plazo de treinta días siguientes a la notificación, deberá dar respuesta, aceptando o no a lo solicitado, debiendo, en su caso, el empresario concretar la regulación de las condiciones del contrato a tiempo parcial.

La reducción de jornada y salario, por jubilación parcial, será la máxima posible, es decir, el 85% de la jornada ordinaria, que la percibirá el trabajador mediante pensión contributiva de jubilación de la seguridad social, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, y en consecuencia el contrato a tiempo parcial será del 15% de la jornada ordinaria, siempre de acuerdo con la legislación de aplicación al respecto.

El contrato de relevo se llevará a efecto con trabajadores desempleados, del mismo grupo profesional que el trabajador relevado y con al menos del 85% de la jornada ordinaria de trabajo.

Este apartado se enmarca dentro de lo establecido en la disposición transitoria 2ª del Real Decreto Ley 8/2010 sobre jubilación parcial y el Real Decreto Ley 5/2013 que amplía el plazo para presentar ante la Dirección Provincial del INSS el presente Plan de Jubilación Parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 97 del Convenio General del Sector de la Construcción y a la legislación vigente en cada momento.

Art. 27.- COMPLEMENTOS POR HOSPITALIZACIÓN.

En casos de enfermedad o accidente laboral o no laboral que requieran internamientos en un centro de la Seguridad Social o cualquier otro, y durante la convalecencia ulterior con un máximo de hasta treinta y cinco días, tendrá derecho a percibir con cargo a la empresa, el trabajador que esté en esta situación, el 25 por 100 de la base reguladora de estimación de la Seguridad Social.

En los casos no previstos en el párrafo anterior se estará a la interpretación de la Comisión Paritaria.

Esta misma cobertura se aplicará a los casos de accidentes de trabajo con fractura, que no requieran internamiento.

Art. 28.- INDEMNIZACIONES.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio; mediante la suscripción de una póliza, con una compañía de seguros, en los siguientes supuestos:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable vigentes en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo ocurridas en el centro de trabajo o in itinere, será de 47.000 €

c) En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, legalmente calificada, derivada de enfermedad profesional, o accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo o in itinere, será de 30.000 €

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos legales.

Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de éste artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en éste artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones pactadas en los supuestos indicados, se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación en el B.O.P. de este Convenio Provincial.

Art. 29.- CONSULTORIO ESPECIALISTAS.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo posteriormente ante la empresa, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en el caso de tener que asistir a consultorio de especialistas siempre que sea prescrito por el médico de cabecera, con un máximo de cuarenta horas anuales.

Art. 30.- FALTAS Y SANCIONES.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 94 a 104 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Art. 31.- ADHESIÓN AL A.S.E.C. Y T.A.L.

Ambas partes ratifican y se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales suscrito por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito Autonómico.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- LEGITIMIDAD.

El presente Convenio ha sido suscrito por la Asociación de Empresarios de Mármoles, Granitos y Piedras de la provincia de Alicante, por una parte, y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, por otra, que gozan de la legitimación requerida por los artículos 87 y 88 del R. D. L. 1/1.995 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA.- CATEGORIAS PROFESIONALES.

Por la importante incidencia que puede tener la definición y adaptación de las nuevas categorías profesionales que puedan establecerse en el sector, en virtud de cuanto está previsto en el artículo 28 del Convenio General del Sector de la Construcción y habida cuenta de la falta de representación del Sector de Mármoles en la C.N.C., las partes acuerdan que, una vez realizado el estudio por la Fundación Laboral de la Construcción y el Acuerdo Sectorial que adopte al respecto de la Comisión Negociadora del C.G.S.C., la Comisión Paritaria del presente Convenio compruebe la posibilidad de adaptación o aplicación del referido estudio y acuerdo al Sector de Mármoles y Piedras, realizando las modificaciones que sean necesarias para llevarlo a efecto y su resultado formará parte del presente convenio Colectivo.

TERCERA.- ATRASOS CONVENIO.

El pago de los atrasos de salarios que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio, se harán efectivos por las empresas antes de los quince días siguientes a su publicación en el B.O.P.

CUARTA.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes se someten a lo dispuesto en los artículos 14 a 17 del Convenio General del Sector de la Construcción.

QUINTA.-

En virtud del acuerdo alcanzado por las partes, durante la vigencia del presente Convenio se estudiará y debatirá la creación de un Convenio Autonómico del Sector de Mármoles, Piedras y Granitos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- FORMACIÓN CONTINUA.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción.

SEGUNDA.- CONTRATOS DE FORMACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción.

TERCERA.- FINIQUITOS.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, deberá detallar todos los conceptos que en él se finiquitan.

2. Dicho documento de finiquito será independiente del último recibo de salarios.

3. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

4. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical, de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CUARTA.- TRABAJOS NOCTURNOS.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a exigir de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, las condiciones necesarias para garantizar la cobertura de los trabajadores que realicen su tarea durante la noche, mediante la permanencia de los servicios necesarios.

QUINTA.- CONTRATACIÓN.

En cuanto a las modalidades de contratación, duración e indemnizaciones se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción. (Fundamentalmente en sus artículos 22 al 26 ambos inclusive), o en su defecto a la legislación laboral vigente.

SEXTA.- COMISIÓN SECTORIAL DE LA PIEDRA NATURAL.

Las partes acuerdan integrar en el presente Convenio Colectivo, el acuerdo alcanzado en su día por la Asociación de Empresarios del Mármol, Piedra y Granitos de Alicante; la Federación de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. P.V. (M.C.A.-U.G.T. P.V.) y la Federación de Construcción de Madera y Afines de CC.OO. P.V. (FECOMA-P.V.), referente a la creación de la Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana.

Entre los objetivos que la Comisión acometerá destacan la reducción de la siniestralidad laboral, un mayor desarrollo de la calificación y formación de los trabajadores del sector a desarrollar en cada fase de producción, desde la extracción hasta su elaboración, unificando, coordinando y ejecutando las políticas y actuaciones concretas para la consecución de dichos fines.

Este órgano será el marco donde intercambiar informaciones entre los Sindicatos, la Patronal y la Administración, con propuestas y sugerencias para la mejora del sector.

Los trabajos de la Comisión contribuirán a sensibilizar a empresarios y trabajadores para la implantación de sistemas de prevención de riesgos laborales, formación, seguridad y salud, medioambiente, política sectorial y otros en la empresa.

1.- ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA COMISIÓN SECTORIAL.

La Comisión estará constituida por un total de ocho miembros más un coordinador elegido por unanimidad entre las partes. Cuatro de los miembros de la Comisión serán designados por las asociaciones empresariales del Mármol, Piedras y Granitos de la Comunidad Valenciana y cuatro por las organizaciones sindicales, de los que dos serán por parte de la Federación de la Construcción Madera y Afines de CC.OO.P.V. (FECOMA.P.V.) y dos por la Federación del Metal Construcción y Afines de UGT.P.V. (MCA.P.V.).

Las deliberaciones de la Comisión tendrán carácter reservado y sus acuerdos se tomarán por unanimidad.

A las reuniones podrán ser invitadas otras personas que las partes consideren oportuno y necesariamente tengan que ver con los temas a tratar, siempre comunicándolo con la suficiente antelación y de manera consensuada.

Las partes firmantes de este órgano coinciden en que el diálogo y el consenso facilitarán el avance en esta común tarea, y procurarán que no se quiebre en lo que respecta a las importantes tareas encomendadas.

La comisión se reunirá al menos cada dos meses y desarrollará un programa de actuaciones, con el objetivo de conseguir recursos y medios para el desarrollo de las acciones para la que ha sido constituida.

2.- FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN.**a) Seguridad, salud laboral y medioambiente.**

1.- Impulsar y favorecer el marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales y medioambiente en el sector del mármol, la piedra natural y granitos en la Comunidad Valenciana.

2.- Suscribir acuerdos en estas materias, con aquellas entidades públicas o privadas que la Comisión estime oportuno.

3.- Promover entre los interesados, en particular empresas y trabajadores, la información y sensibilización, especialmente sobre prevención de riesgos laborales, en el sector del mármol, la piedra natural y granitos en la Comunidad Valenciana.

4.- Realizar en el sector entre otros trabajos, encuestas, jornadas y mesas redondas; así como acercar, mediante campañas en los institutos y escuelas, estas materias, valorando la idoneidad y resultados de la campaña a desarrollar.

b) Formación en Materia de Seguridad y Salud laboral.

Se pretende que cuantos intervengan en el sector alcancen un grado de conocimiento suficiente, y paulatinamente progresivo, en materia de seguridad y salud laboral en el sector. A tal fin se programarán actuaciones encaminadas a la adquisición de estos conocimientos, tanto en un plano general como específico del puesto de trabajo que se desempeñe.

c) Plan de visitas a centros de trabajo.

Las visitas se realizarán dentro de la planificación del trabajo a realizar y «previa autorización de las mismas», serán siempre con carácter informativo y no interferirán ni contradirán, las competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y al Gabinete de Inspección y Seguridad en el Trabajo.

d) Medios Económicos y Materiales.

Los medios necesarios para que la comisión pueda realizar los cometidos que se referencian en este convenio se habilitarán a través de planes de trabajo, estudios técnicos, subvenciones de las administraciones, etc. En todo caso, las partes firmantes podrán habilitar otras fuentes de financiación.

3- VIGENCIA DEL ACUERDO.

Este acuerdo tendrá validez a partir del momento de su firma, hasta que alguna de las partes comunique por escrito su deseo de rescindirlo.

Y en prueba de conformidad, las partes antes citadas, firman el presente acuerdo por el que se crea la Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana.

El presente acuerdo, una vez firmado, será incorporado a los distintos convenios sectoriales de la Comunidad Valenciana, formando parte de su texto. Dicha incorporación se llevará a cabo mediante las comisiones negociadoras de cada convenio provincial. El plazo para su incorporación no será mayor de treinta días naturales tras la firma del acuerdo. A este convenio se podrán adherir otras asociaciones de la piedra natural de la Comunidad Valenciana.

SEPTIMA.- LEY DE IGUALDAD.**Igualdad de Oportunidades y no discriminación**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso

de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

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

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

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

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

OCTAVA.- COMISIÓN MIXTA SECTORIAL DE CARÁCTER AUTONÓMICO.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan constituir la Comisión Mixta Sectorial de carácter autonómico, con la participación de las diferentes Comisiones Negociadoras de los Convenios de Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante y Canteros Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia, para intentar tras analizar las diferentes peculiaridades de cada convenio, la consecución de un Convenio de Mármoles, Piedras y Granitos de la Comunidad Autónoma Valenciana, a partir del año 2016.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES 2012**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	BENEFICIOS Y PATRONAL	DIA O MES	P. JULIO NAVIDAD VACIONES	PLUS DIARIO DE ASISTENCIA	TOTAL ANUAL	PRORRATA P. JULIO NAVIDAD	HORA EXTRA
TECNICOS								
Asp. de 16 a 18 años	883,12	94,48	977,59	1.077,74	1,29	14.293,73	179,62	0,00
Asp. de 18 a 20 años	1.067,25	114,04	1.181,29	1.301,45	1,29	17.205,00	216,92	12,92
Calcedores	1.211,69	129,62	1.341,30	1.478,70	1,29	19.496,92	246,45	14,65
Delineante de 2º	1.325,58	141,77	1.467,34	1.617,49	1,29	21.299,82	269,58	16,80
Delineante de 1º	1.437,34	153,76	1.591,10	1.754,17	1,29	23.071,11	292,36	16,80
Titulado medio	1.724,00	184,48	1.908,47	2.103,10	1,29	27.608,97	350,51	20,81
Titulado superior	1.828,76	195,62	2.024,38	2.231,79	1,29	29.269,97	371,97	22,16
ADMINISTRATIVOS								
Telefonista de 18 años	904,23	96,68	1.000,91	1.103,50	1,29	14.626,93	183,92	10,94
Telefonista de 20 años	1.124,21	120,27	1.244,48	1.371,88	1,29	18.111,45	228,65	14,25
Asp. de 16 a 18 años	883,12	94,48	977,60	1.077,74	1,29	14.293,21	179,62	0,00
Asp. de más de 18 años	1.067,25	114,04	1.181,29	1.301,45	1,29	17.205,00	216,91	12,92
Auxiliares	1.189,29	127,25	1.316,54	1.451,37	1,29	19.142,48	241,99	14,36
Oficial de segunda	1.325,54	141,76	1.467,30	1.617,40	1,29	21.295,93	269,57	16,80
Oficial de primera	1.437,34	153,76	1.591,10	1.754,17	1,29	23.071,11	292,36	16,80
Viajante	1.437,34	153,76	1.591,10	1.754,17	1,29	23.071,11	292,36	16,80
Jefes de segunda	1.543,04	165,08	1.708,12	1.883,10	1,29	24.745,14	313,85	18,67
Jefes de primera	1.828,76	195,62	2.024,38	2.231,79	1,29	29.269,97	371,97	22,16
SUBALTERNOS								
Botones de 16 a 18 años	883,12	94,48	977,59	1.077,74	1,29	14.293,21	179,62	0,00
Botones de 18 a 20 años	1.067,25	114,04	1.181,29	1.301,45	1,29	17.205,00	216,91	12,92
Ordenanzas y vigilantes	1.149,65	122,99	1.272,64	1.403,78	1,29	18.516,82	233,96	13,91
OPERARIOS								
Pinche de 16 a 18 años	29,44	3,15	32,58	1.077,78	1,29	14.452,70	5,91	0,00
Peón ordinario	39,04	4,12	43,16	1.429,78	1,29	19.053,12	7,33	14,36
Peón especializado	39,60	4,16	43,76	1.449,09	1,29	19.311,22	7,95	14,82
Ayudante	40,30	4,17	44,47	1.472,86	1,29	19.620,69	8,07	14,83
Oficial de tercera	40,30	4,17	44,47	1.472,86	1,29	19.620,69	8,07	14,83
Oficial de segunda	42,10	4,43	46,53	1.540,20	1,29	20.516,40	8,43	15,48
Oficial de primera	43,96	4,64	48,60	1.607,81	1,29	21.409,49	8,81	16,13
Jefe de equipo y encargado	46,55	4,89	51,44	1.702,19	1,29	22.645,17	9,33	17,11

Nota: Con incremento del 0% sobre tablas del 2011

0,00%

Artículo 19 PLUS CANTERA

5,29

Artículo 21 KILOMETRAJE

0,26

Artículo 22 DIETA COMPLETA

39,98

Artículo 22 MEDIA DIETA

15,60

TABLAS SALARIALES 2013

Table with columns: CATEGORIAS, SALARIO BASE, BENEFICIOS Y PATRONAL, DIA O MES, P. JULIO NAVIDAD VACIONES, PLUS DIARIO DE ASISTENCIA, TOTAL ANUAL, PRORRATA P. JULIO NAVIDAD, HORA EXTRA. Rows include TECNICOS, ADMINISTRATIVOS, SUBALTERNOS, OPERARIOS.

Nota: Con incremento del 1,8% sobre tablas del 2012 1,80%

Small table with 2 columns: Article and amount. Rows: Artículo 19 PLUS CANTERA (5,39), Artículo 21 KILOMETRAJE (0,27), Artículo 22 DIETA COMPLETA (40,70), Artículo 22 MEDIA DIETA (15,88)

TABLAS SALARIALES 2015

Table with columns: CATEGORIAS, SALARIO BASE, BENEFICIOS Y PATRONAL, DIA O MES, P. JULIO NAVIDAD VACIONES, PLUS DIARIO DE ASISTENCIA, TOTAL ANUAL, PRORRATA P. JULIO NAVIDAD, HORA EXTRA. Rows include TECNICOS, ADMINISTRATIVOS, SUBALTERNOS, OPERARIOS.

Nota: Con incremento del 1% sobre tablas del 2014 1,00%

Small table with 2 columns: Article and amount. Rows: Artículo 19 PLUS CANTERA (5,49), Artículo 21 KILOMETRAJE (0,27), Artículo 22 DIETA COMPLETA (41,52), Artículo 22 MEDIA DIETA (16,20)

TABLAS SALARIALES 2016

Table with columns: CATEGORIAS, SALARIO BASE, BENEFICIOS Y PATRONAL, DIA O MES, P. JULIO NAVIDAD VACIONES, PLUS DIARIO DE ASISTENCIA, TOTAL ANUAL, PRORRATA P. JULIO NAVIDAD, HORA EXTRA. Rows include TECNICOS, ADMINISTRATIVOS, SUBALTERNOS, OPERARIOS.

Nota: Con incremento del 1% sobre tablas del 2015 1,00%

Small table with 2 columns: Article and amount. Rows: Artículo 19 PLUS CANTERA (5,54), Artículo 21 KILOMETRAJE (0,27), Artículo 22 DIETA COMPLETA (41,94), Artículo 22 MEDIA DIETA (16,36)

TABLAS SALARIALES 2014

Table with columns: CATEGORIAS, SALARIO BASE, BENEFICIOS Y PATRONAL, DIA O MES, P. JULIO NAVIDAD VACIONES, PLUS DIARIO DE ASISTENCIA, TOTAL ANUAL, PRORRATA P. JULIO NAVIDAD, HORA EXTRA. Rows include TECNICOS, ADMINISTRATIVOS, SUBALTERNOS, OPERARIOS.

Nota: Con incremento del 1% sobre tablas del 2013 1,00%

Small table with 2 columns: Article and amount. Rows: Artículo 19 PLUS CANTERA (5,44), Artículo 21 KILOMETRAJE (0,27), Artículo 22 DIETA COMPLETA (41,11), Artículo 22 MEDIA DIETA (16,04)

ANEXO II

TABLA ANEXADA A LOS ÚNICOS EFECTOS DEL CALCULO DE LA ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM" DESCRITA EN EL ARTÍCULO 24 DE ESTE CONVENIO

CATEGORÍAS	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS	29 AÑOS
Ayud. 18/20 años	16,70	33,40					
Calzadores	18,99	37,99	56,98	75,96	94,96	113,95	132,94
Delineante 2ª	20,78	41,55	62,33	83,11	103,88	124,67	145,44
Delineante de 1ª	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,70
Titulado medio	27,05	54,12	81,18	108,23	135,29	162,35	189,40
Titulado superior	28,66	57,33	85,99	114,66	143,32	171,98	200,64
ADMINISTRATIVOS							
Telefonista 18 años	14,78						
Telefonista 20 años	17,62	35,24	52,87	70,46	88,10	105,72	123,35
Aspte. más 18 años	16,73	33,45					
Auxiliares	18,64	37,88	55,92	74,56	93,20	111,84	130,49
Oficial 2ª	20,78	41,54	62,32	83,09	103,86	124,88	145,41
Oficial 1ª	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,71
Viajante	22,53	45,06	67,59	90,12	112,65	135,17	157,71
Jefes de 2ª	24,18	51,98	72,55	96,74	120,92	145,11	169,29
Jefes de 1ª	28,66	57,33	85,99	118,26	143,32	171,98	200,64
SUBALTERNOS							
Boton. 18a20 años	16,70	33,40					
Ordenanzas y Vigil.	18,02	36,04	54,06	72,07	90,10	108,11	126,13
OPERARIOS							
Peón Ordinario	0,61	1,23	1,83	2,45	3,07	3,68	4,29
Peón Especialista	0,62	1,24	1,87	2,48	3,10	3,73	4,35
Ayudante	0,63	1,26	1,89	2,52	3,16	3,79	4,42
Oficial 3ª	0,63	1,26	1,89	2,52	3,16	3,79	4,42
Oficial 2ª	0,66	1,32	1,98	2,64	3,30	3,95	4,62
Oficial 1ª	0,69	1,38	2,06	2,76	3,44	4,13	4,82
Jefe de equipo							
Encargado	0,73	1,46	2,19	2,91	3,64	4,38	5,10

ANEXO III

TABLA DE RENDIMIENTOS MÍNIMOS

APARATOS DE ASERRAR: Descarga y carga promediadas, cambios parciales o totales de flejes, limpiezas de barro, retirada y colocación de portones, etc..., siete horas por metro cúbico. Bloques situados en puertas de los aparatos de aserrar y situando las tablas en lugar expedito cercano a los mismos.

CORTE O DISCO DIAMANTADO: Disponiendo de material a pie de máquina con un motor de potencia de 7'5 CV. mármoles de la zona de dos centímetros de espesor.

- Baldosas: 28 metros cuadrados.

- Aplacados: 24 metros cuadrados.

Para gruesos de 3 centímetros estos rendimientos pueden disminuir hasta en un 25 por ciento.

Estas cantidades quedan fijadas para trabajo sobre tablas y por un tiempo de trabajo de 8 horas, debiéndose pegar las piezas que resulten desprendidas por proceso de corte.

Los conceptos de baldosas y aplacados está referidos a piezas rectangulares normales en este tipo de aplicaciones y dentro de esta normalidad considerada y cuando se trate de formatos que se alejen de ella se establecerán criterios proporcionales a los perímetros de corte.

PULIMENTO: Con pulidoras de brazo articulado o similares, disponiendo de material a pie de máquina, en 8 horas de trabajo y piezas rectangulares.

Tipos blancos (cristalinos): 17 metros cuadrados.

Tipos cremas, rojos y similares: 17 metros cuadrados.

Tipos negros y similares: 17 metros cuadrados.

Incluido el masticado normal.

Para tablas o piezas de dos metros cuadrados de superficie o más se considerará un aumento de estas cifras de unos 19 metros cuadrados.

APOMAZADO DE «CORCHO»: En las mismas condiciones anteriormente puestas para el pulimento.

Cualquier tipo de mármol: 21 metros cuadrados.

ASPERONADO DEL GRANO SESENTA: En las mismas condiciones expuestas anteriormente para el pulimento.

Cualquier tipo de mármol: 35 metros cuadrados.

CANTOS DE AUXILIO DE MÁQUINAS PORTÁTILES: En 8 horas de trabajo con mármoles de cualquier tipo de 2 centímetros de espesor.

Apomazados: 70 metros lineales.

Pulidos: 45 metros lineales.

Cada centímetro más de grueso estos rendimientos podrán disminuir en un 25 por ciento, sobre anterior grueso considerado.

ABUJARDAR TABLAS ASERRADAS EN MÁQUINAS PORTÁTILES: En 8 horas de trabajo con martillo neumático y sistema llamado de «bailarín» sosteniendo a mano en condiciones normales de trabajo.

Piedras: 17 metros cuadrados.

Mármoles: 13 metros cuadrados.

MÁQUINAS DE ELABORACIÓN AUTOMÁTICAS: Respetar normalmente el automatismo del proceso, tabulando los recorridos con vacíos mínimos y con aprovechamiento total de las potencias motrices.